

الاتحاد العام لنقابات عمال مصر
المؤسسة الثقافية العمالية
الجامعة العمالية
قطاع البحوث والتطوير



# مشكلات المرأة العاملة

## ( دراسة ميدانية على بعض النساء العاملات فى محافظات مصر )

إعداد
مركز البحوث والدراسات ٢٠٠٥

اشراف


أ.د./ عماد الدين حسن
أ./ محمد على الندرى
أ./ إيمان فاروق عبد الوهاب

إهـــــــداء2005

الجامعة العمالية

**القاهرة**

الاتحاد العام لنقابات عمال مصر
المؤسسة الثقافية العمالية
الجامعة العمالية
( قطاع البحوث والتطوير )

# مشكلات المرأة العاملة

"دراسة ميدانية على بعض النساء العاملات فى محافظات مصر"

إعداد
مركز البحوث والدراسات

القاهرة ٢٠٠٥

أعضاء
أ.د. عماد الدين حسن
أ. محمد على البدري
أ. إيمان فاروق عبد الوهاب



بسم الله الرحمن الرحيم

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ

مِنكُم مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَى بَعْضُكُم مِّن بَعْضٍ

صدق الله العظيم

" آل عمران: ١٩٥ "

# هيئة البحث

## الإشراف

د. عماد الدين حسن إبراهيم
أ. محمد على الندرى
أ. إيمان فاروق عبد الوهاب

## الباحثون

أ. طارق عبد القوى إبراهيم
أ. حنان أمره الطاهرى
أ. زينب عبد الرحمن خير
أ. احمد محمد نوار
أ. سامح خليل إبراهيم
أ. محمد محمود صبرى

أ. مها السيد مصطفى
أ. سهام محمد السمان
أ. ولاء زكى الدهشان
أ. سهام احمد عبد السلام
أ. نازلى إبراهيم الأزهرى
أ.إيمان عبد الرحمن خير

# إهــداء

إلى سيدة مصر الأولى السيدة الفاضلة سوزان مبارك تقديراً لما تبذله من جهد فى مجال رعاية المرأة والطفولة ، وما تحققه من إنجازات فى مجال الخدمة العامة ، والتمثيل المشرف للمرأة المصرية فى المحافل العربية والدولية حتى أصبحت محل تقدير واعتزاز ، و اشادة مستمرة من المنظمات والمؤسسات الدولية ، لعطائها المميز فى كل المجالات.

إلى كل امرأة عاملة مصرية تشارك بسواعدها وفكرها الرجل جنباً إلى جنب فى مواقع الإنتاج المختلفة ، من أجل التنمية وبناء الوطن.

إلى كل امرأة ناجحة تحقق تفوق ونجاح وتميز فى أى مجال تجد فيه نفسها (إنتاج/ خدمات/ بحث علمى/ نشاط اجتماعى/ نشاط رياضى...الخ) لتؤكد أنها تملك قدرات إبداعية وابتكارية وقيادية تحقق لها الريادة والنجاح إذا أتيحت لها الفرصة مثلها مثل الرجال.

إلى كل امرأة تتضاعف مسئولياتها وأعبائها سواء كانت عاملة أو طالبة أو ربة منزل منتجة تبذل الجهد ، وتصارع الوقت من أجل أداء رسالتها العملية والاجتماعية والأسرية بإرادة من حديد ، لتحقق لنفسها ولأسرتها المستوى الاجتماعى و الاقتصادى المناسب.

إلى قيادات العمل الاجتماعى والعمل التطوعى والمشاركات فى السلطة التشريعية فى مجلسى الشعب والشورى ومؤسسات المجتمع المدنى والجمعيات والمنظمات الخيرية.

إلى كل امرأة حريصة على المشاركة السياسية ، تعرف قدرها وتحرص على الإدلاء بصوتها ورأيها.

إلى القيادات النقابية العمالية النسائية ، التى شاركت الحركة النقابية العمالية المصرية نضالها من أجل اكتساب ، ورعاية حقوق أعضائها.. وتمثيلهن المشرف لزميلاتهن فى التنظيمات النقابية على اختلاف مستوياتها وتشكيلاتها.

إلى رواد عصر النهضة من الرجال والنساء الذين ساهموا فى مسيرة المرأة وتحريرها.

إلى مؤسسات المجتمع التى ترعى شئون المرأة المصرية وتساهم فى دعمها لأداء رسالتها، والتى توجت أخيراً بالمجلس القومى للمرأة.

إلى تاريخ طويل من نضال الحركة النسائية المصرية لاكتساب حقوقها.. وحاضر حافل بالمشاركة الفاعلة للمرأة المصرية فى الحياة العملية والسياسية والحياة العامة للنهوض بالأسرة والمجتمع.

**السيد محمد راشد**

رئيس الإتحاد العام لنقابات عمال مصر
ورئيس الجامعة العمالية

# التقديم

يسعد الجامعة العمالية أن تقدم هذا الجهد المتواضع لمجتمع البحث العلمى ومجتمع العمل والعمال ، وهو أحد إسهامات قطاع البحوث والتطوير ( مركز البحوث والدراسات ) فى مجال البحوث والدراسات العلمية الميدانية ، والتى تتناول الموضوعات المتعلقة بمجالات العمل النقابى والاقتصادى والاجتماعى والموضوعات التى تهم العمال والحركة النقابية المصرية.

يتناول هذا البحث دراسة موضوع على درجة كبيرة من الأهمية ، حيث يتناول مشكلات شريك أساسى وفاعل فى التنمية وهى المرأة العاملة المصرية وعنوان بحثنا ( مشكلات المرأة العاملة المصرية .. دراسة ميدانية على بعض النساء العاملات فى محافظات مصر) .

وترجع أهمية هذا الموضوع الى أنه يتناول شريحة تعادل نصف المجتمع ، وأكثر من ربع قوة العمل المنتجة ، وهى المرأة المصرية ، كما أنه يسلط الضوء على ما تواجهه المرأة العاملة من مشكلات تؤثر على إنتاجيتها ودرجة فعاليتها فى بناء المجتمع وتؤثر أيضاً على رسالتها الاجتماعية نحو أسرتها والمجتمع.

ولذلك كانت هذه المبادرة من قطاع البحوث والتطوير فى اختيار هذا الموضوع والانتهاء من هذا العمل المميز والذى نسأل الله أن يحوز تقدير المهتمين بالبحث العلمى والمعنيين بقضايا العمل والعمال والإنتاجية خاصة وأنه قد تناول الموضوع من زاويا ومحاور جديدة.

لهذا نأمل أن يضيف هذا البحث لبنة جديدة للمكتبة العمالية وإسهام جديد من إسهامات الجامعة العمالية فى حل مشكلات عمال مصر وأن يسد ثغرة فى ندرة الأعمال البحثية المهتمة بالطبقة العاملة المصرية ومشكلاتها وقضاياها المعاصرة.

**أ.د.عماد الدين حسن**

**مدير عام المؤسسة الثقافية العمالية**

**ونائب رئيس الجامعة العمالية**

# المقدمة

بمناسبة الانتهاء من أعمال بحث (( المرأة العاملة .. دراسة ميدانية على بعض النساء العاملات فى محافظات مصر )) ، يسعد قطاع البحوث والتطوير ( مركز البحوث والدراسات ) بالجامعة العمالية ، وهو يقدم هذا العمل البحثى المميز أن يتوجه بالشكر والتقدير إلى إدارة الجامعة العمالية وقياداتها على ما يقدمونه من دعم لأنشطة البحث العلمى ونظم المعلومات وحرصهم الشديد على دعم هذا النشاط واستمرار يته.

كما نتقدم بالشكر الى أسرة العمل بمركز البحوث والدراسات ومن يشاركونهم من العاملين بالقطاع على ما يبذلونه من جهد بحثى وفكرى وبدنى فى كافة مراحل البحث سواء كان تجميع للمعلومات أو عرض نظرى لدراسات سابقة أو دقة بحثية فى تحديد المشكلة وصياغتها واختيار المنهج العلمى المناسب لدراستها وتجميع البيانات الميدانية انتهاء بتحليل البيانات واستخراج النتائج والتوصيات.

هذا ويسعد قطاع البحوث والتطوير ان يرحب بأية مقترحات لموضوعات جديدة يمكن أن تكون محور اهتمامنا وتكون عناوين لموضوعات بحثية جديدة تسهم فى حل بعض قضايا العمل والمجتمع.

على أمل أن يشكل بحثنا هذا جزء من تقدير المجتمع لجهود المرأة العاملة المصرية ، وأن يكون اضافة فاعلة لكل من يتناوله بالاطلاع أو التحليل أو الاستجابة لمعالجاته وتوصياته.

مع الشكر والتقدير .. وبالله التوفيق

**محمد على الندرى**

رئيس قطاع البحوث والتطوير

بالجامعة العمالية

# تمهيد

إن المرأة نصف المجتمع ، وهى جزءا هاماً من كيانه ، ليس المجتمع المصرى فحسب بل فى كل مجتمعات العالم ، فهى الأم والزوجة والأخت والابنة ، والطالبة والعاملة وربة المنزل المنتجة.

ومما لا شك فيه أننا لا نستطيع أن ننكر دور المرأة الحيوى فى المجتمع ، و المرأة العاملة بصفة خاصة لها دورها الريادى ، فى ظل التحولات الاقتصادية فى السنوات الأخيرة حيث تعمل المرأة فى القطاعات المختلفة تؤثر وتتأثر بالعمل والإنتاجية وينعكس ذلك على المجتمع.

ومن منطلق حرص المؤسسة الثقافية العمالية و جامعتها العمالية ، ومن خلال دورها الريادى والتربوى حيث أنها الجناح التثقيفى للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، كان الاهتمام بإبراز الدور المميز والريادى للمرأة العاملة المصرية ، ومحاولة الكشف عن أهم المعوقات التى تعوقها عن أداء رسالتها كاملة.

ومن هنا كانت لدينا قناعة بأنه يجب أن تكون هناك دراسة الهدف منها هو تسليط الضوء على مشاكل المرأة العاملة فى المجتمع المصرى وأهم المعوقات التى تعوق دورها.

**ويرجع اختيارنا لهذا الموضوع كمجال للدراسة الى أمور عديدة هى :**

١. الحاجة الماسة فى المجتمع المصرى الى دراسة علمية جادة تحاول إلقاء الضوء على مشكلات المرأة العاملة التى تعوق دورها .

٢. ندرة الدراسات الميدانية والبحوث التى تناولت بالدراسة والتحليل مشكلات المرأة العاملة خاصة من وجهة نظرها هى صاحبة المشكلة الحقيقية والمعايشة لآثارها.

٣. الحاجة الى ضرورة صياغة السياسات الاجتماعية والاقتصادية الممكنة لحل المشكلات المعاصرة التى تعترض دور المرأة فى المجتمع .

وعلى هذا أصبحت ( مشكلات المرأة العاملة) هى الموضوع المطروح على الساحة فى الآونة الأخيرة ، وقد تعرض البحث لتحليل هذه المشكلات ودراسة مدى تأثير بيئة العمل على المرأة العاملة ومدى أهمية دورها فى العمل والتكامل بين دورها فى المجتمع وأهمية مشاركتها فى الحياة السياسية ومؤسسات المجتمع المدنى.

ومن هنا كان الاهتمام بطرح هذه المشكلة على بساط البحث العلمى ، ولقد تم وضع الإطار التصورى لهذا البحث فى بداية عام ٢٠٠٣م ، ثم بدأنا فى جمع المادة العلمية النظرية للدراسة وانتهاءاً بطرح الاستبيان ميدانياً وتحليل البيانات واستخراج النتائج .

ولقد واجهتنا مصاعب عديدة نظراً لتعدد محاور موضوع الدراسة ، وقلة المصادر والمراجع التى تناولته من قبل، وعدم تعاون كثير من الجهات سواء على المستوى الرسمى فى القطاع العام والحكومى

أو الاستثمارى و الخاص، وخاصة فى عملية الاستقصاء وجمع البيانات الكيفية والكمية والتخوف من ملىء صحيفة البيانات ، حيث مازالت المشكلات التى تواجه البحث العلمى متشابهة وكبيرة.

ولكن بفضل الله ثم بفضل الجهد الحثيث من أعضاء هيئة البحث تم الحصول على بعض الدراسات السابقة والتى تم الاستفادة منها الى أقصى درجة.

وأخيراً لا يسعنا إلا أن نتقدم بالشكر والعرفان الى كل من قدم لنا يد المعاونة من القيادات النقابية والقيادات الإدارية حتى ولو كان بجهد قليل ، وساهم معنا فى إتمام هذا العمل المتواضع.

والشكر موصول الى عاملات مصر بصفة عامة والمشاركات فى عينة البحث بصفة خاصة على ما أبدوه من تعاون ووضوح فى الرأى واهتمام بموضوعه.

ونحن حين نقدم هذا العمل لا ندعى له الكمال فإن الكمال لله وحده، ولكنه جهد المقل ، ورؤية هيئة البحث لهذه المشكلة فى ضوء آراء المشاركات (عينة البحث ) فإن أصبنا فهذا بتوفيق من الله تعالى وإن أخطأنا فمن أنفسنا.

ولقد تم تقسيم هذه الدراسة الى ستة فصول وخاتمة كانت على النحو التالى:

**الفصل الأول : موضوع الدراسة وإطارها التصورى.**

**الفصل الثانى : المدخل النظرى فى دراسة القيم.**

**الفصل الثالث : رؤية نقدية للدراسات السابقة.**

**الفصل الرابع : مشكلات المرأة العاملة**

**. في المحيط الاجتماعي**

**. في محيط العمل**

**. في تولي المناصب القيادية**

**الفصل الخامس : المشكلات الاقتصادية للمرأة العاملة**

**الفصل السادس : المشاركة السياسية للمرأة العاملة**

**الفصل السابع : العلاقة الإرتباطية بين البيانات الأولية ومشكلات المرأة العاملة**

**الخاتمة : وتتكون من النتائج والتوصيات**

وختاماً نأمل أن يضيف هذا البحث لبنة جديدة للبحث العلمى والمكتبة العمالية وأن تسهم نتائجه فى معالجات الهيئات الرسمية والشعبية لقضايا المجتمع بصفة عامة ومساعدتها فى العمل على رصد وتحليل المشاكل التى تعترض سبيل المرأة العاملة المصرية ، وذلك تمهيدا لتحديد العلاج الناجح لتلك المشكلات .. ورفع القيود عن عنصر هام وحيوى فى المجتمع له إسهاماته المؤثرة فى نهضة الوطن والمواطن.

# الفصـل الأول

# موضوع الدراسة وإطارها التصورى

# مقدمة

ونحن على مشارف القرن الحادى والعشرين يثور تساؤل عن وضع المرأة المصرية بعد أن استطاعت أن تحقق مكانة عالية فى المجتمع، وهو فى الواقع نتاج كفاح طويل ومحصلة حركة جادة عبر الأجيال من أجل الحصول على حقوق تساويها بالرجل، أو على الأقل تقلص الفجوة التى خلقها المجتمع بين مكانتها ومكانته. ولعل أهم ما يتضمنه هذا التساؤل هو ما يتعلق بالظروف الحالية التى يعيشها مجتمعنا، والتى يتحرك فيها أكثر من متغير خلقته أوضاع مستحدثه، زادت من حدة التحديات التى تواجه المرأة تلك التحديات العالمية التى جاءت بها العولمة وتدفعنا إلى عصر جديد، له قيم ومفاهيم مختلفة تفرضها ثورة المعلومات والاتصالات، والطفرة الهائلة التى حدثت فى مجالات المعرفة الإنسانية المختلفة، وقد أسهمت تلك المتغيرات المعرفية فى تغيير الكثير من الثوابت فى حياتنا، وخلقت واقعا عالميا جديدا، ومن هنا أصبح لزاما على المرأة أن تتعامل مع بناء اجتماعى تتصارع فيه تيارات مختلفة بمفاهيم وأساليب جديدة، جذرية وغير تقليدية. وذلك حتى لا تتوقف عجلة التقدم، بل وأكثر من ذلك حتى لا تفقد النساء حقوقا ومكانة كافحن طويلا من أجل الحصول عليها.(١)

ومما لا شك فيه أن المرأة فى سياق عملية التحول التى يمر بها المجتمع تقع ضحية لكثير من المتناقضات والازدواجية التى يتعرض لها البناء الاجتماعى. فدور المرأة فى المجتمع التقليدى هو دور الزوجة والأم ، ولكن المرأة المعاصرة قد أضافت لنفسها دورا جديدا وهو دور المرأة العاملة مما اضطرها إلى التعامل مع المجتمع من خلال الدورين. غير أن طبيعة المرحلة الانتقالية التى يمر بها المجتمع تفتقر إلى الوضوح فيما يختص بكثير من المعايير والقيم السائدة، ومن أهمها ما يتعلق بوضع المرأة ودورها فى المجتمع المعاصر.

فالتقاليد الراسخة مازالت تضع المرأة فى الدور القديم وتحددها فى إطار نمطي ، فى حين تفرض عليها متطلبات الحياة المعاصرة نمطا جديدا، فأصبحت المرأة المعاصرة تعيش دورين يحملان فى طياتهما الكثير من التناقضات وليس معنى ذلك أن عمل المرأة له تأثير سلبى ولكن ثمة وجهات نظر تتناوله من أكثر من منظور، غير أنه من المؤكد أن حصول المرأة على حق العمل كان بمثابة عامل إيجابى رفع من مكانتها ليس فقط فى محيط الأسرة ولكن فى المجتمع كله.(٢)

وإذا كانت القوانين والتشريعات التى سنت لمصلحة المرأة قد دفعت بمسيرتها إلى الأمام، فإن ثمة متغيرات طرأت على المجتمع المصرى فى الآونة الأخيرة، قد لعبت دورا له بصماته على أوضاع المرأة

---

(١) أسامه الباز وآخرون، مصـر فى القرن ٢١ الأمال والتحديات، الطبعة الأولى، الناشر مركز الأهرام للترجمة والنشر، ١٩٩٦، ص : ١٢٣.

(٢) أسامة الباز وآخرون، المرجع السابق، ص: ١٢٨- ١٣٠.

بشكل عام. وأول هـــذه المتغيرات هو تطبيق سياسة الانفتاح الاقتصادى منذ عام ١٩٧٤م. فلقد صاحب ما تلى ذلك من إجراءات، اتساع آفاق الأعمال أمام المرأة، وخاصة فى القطاع الخاص، فامتصت القطاعات المستحدثة أعدادا كبيرة من النساء، وبالذات فى تلك المجالات التى تتضمن عمالة ذات طابع نسائى، مثل أعمال السكرتارية التى ارتفع الطلب عليها وقطاع الإعلام والصحافة وقطاع التعليم وقطاع الخدمات الصحية وقطاع السياحة والفنادق. والمحصلة إذن أن المرأة المصرية قد خطت خطوات واسعة كعنصر إيجابى فى المجتمع، وخاصة بعد أن أصبحت تتمتع بحقوقها كاملة على المستوى القانونى فقط. ولكن يبقى تساؤل مهم يتعلق بمدى تطبيق هذه الحقوق على مستوى الممارسة الفعلية، إذ أن واقع المجتمع يعكس تباينا بين النظريـة والتطبيق، بين الحق الدستورى الذى يكفل للمرأة المساواة مع الرجل وبين الوضع القائم. ويكمن السبب الرئيسى هنا فى سيادة عادات وتقاليد تعزز تفوق الرجل على المرأة، وبالتالى تخلق تفاوتا بين الحقوق التى يتمتع بها كل من الجنسين. فبرغم أن قوانين العمل قد تقوم على أساس المساواة المطلقة بين الرجل والمرأة فى الحقوق والواجبات باستثناء منح المرأة بعض التيسيرات فى الحدود التى تمكنها من التوفيق بين واجباتها نحو الأسرة وبين مسئوليات العمل إلا أن مؤشرات وضع المرأة فى التعدادات المختلفة ونسبة تواجدها فى المواقع القيادية تشير إلى أن واقع التطبيق لا يتفق ونصوص القانون، ويرجع ذلك إلى العديد من الأسباب فى مقدمتها نظرة القطاع الخاص إلى عمل المرأة على أنه منقوص رغم افتراض المساواة فى الأجر مع الرجل وذلك بسبب الإجازات الوجوبية التى تمنحها التشريعات للمرأة مثل أجازه الوضع ورعاية الطفل ومرافقة الزوج.. الخ – كما أن التيسيرات التى تعطيها التشريعات الآن للمرأة دون مقتضى مثل العمل نصف الوقت مقابل نصف الأجر هذه التيسيرات تؤدى إلى تهميش دور المرأة فى العمل واعتبارها غير منتجة وتحول دون وصولها لتولى المناصب القيادية.(١)

هذا فضلا عن أن ارتفاع معدل الأمية بين النساء عنه بين الرجال يعد هو العامل الرئيسى الذى يعوق مسيرتهن. ففى مصر تصل نسبة أمية النساء إلى ٤٠,٦٥٪ ونسبة أمية الرجال ١٧,٤٪ . (٢)

و هذا يمثل التحدى الحقيقى أمام انطلاق المرأة وقيامها بالدور المنوط بها فى مجالات التنمية المختلفة.. ومن ثم فإن هناك الكثير من العقبات والمشاكل التى تواجه المرأة وتحد من طاقاتها وإمكاناتها.

---

(١) عزة عقيل، تنمية وتشغيل الإناث فى مصر فى إطار استراتيجيات وبرامج عمل المجلس القومى للمرأة، كتاب العمل، العدد ٤٨١ أكتوبر ٢٠٠١، ص: ٢٣- ٢٤.

(٢) نشرة الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، فبراير ٢٠٠٤، بيانات السكان بجمهورية مصر العربية فى (٢٠٠٤/١/١)

كما تفيد كثير من الدراسات أن إسهامات المرأة فى قوة العمل محدودة حيث لا تتجاوز نسبة مشاركة المرأة الـ ٢١,٩٪ بينما تصل نسبة مشاركة الرجال فى قوة العمل إلى ٧٨,١٪.(١)

وتعتبر هذه النسبة منخفضة إلى حد كبير إذا ما قورنت بالنسب فى المجتمعات الغربية وحاجات التنمية فى الدول النامية، ولكن ينقص هذه الدراسات إلى حد كبير الدقة فى البيانات والإحصاءات كما أن هناك نقصا فى الإحصاءات الحديثة إلى درجة كبيرة ولذلك يلزم القيام بأبحاث ودراسات فى الوقت الراهن لمعرفة الأسباب والمشاكل التى تحد من إسهامات المرأة فى قوة العمل.

ويمثل هذا الفصل محاولة علمية تستهدف تسليط الضوء على مشكلات المرأة العاملة، وعرض الإطار التصورى لهذه الدراسة، ذلك الإطار الذى يتحدد فى العناصر والمكونات التالية :-

# الاطار التصوري للدراسة

## أولاً: أهمية الموضوع ومبررات اختياره:

تمثل هذه الدراسة محاولة علمية الهدف منها تسليط الضوء على مشاكل المرأة العاملة فى المجتمع المصرى. ويرجع اختيارنا لهذا الموضوع كمجال للدراسة إلى أمور عديدة يمكن تلخيصها فى النقاط التالية:

١. الحاجة الماسة فى المجتمع المصرى إلى دراسات علمية جادة تحاول إلقاء الضوء على مشاكل المرأة العاملة والتحديات والمعوقات التى تقف أمام تقدمها وبالتالى تقدم المجتمع حيث أنها تمثل نصف المجتمع ولها مسئوليات أخرى فى رعاية النصف الأخر.
٢. ندرة الدراسات الميدانية والبحوث التى تتناول بالدراسة والتحليل لمشاكل المرأة العاملة المعاصرة، وكذلك البيانات والمعلومات الكمية التى تحدد حجم هذه المشكلات.
٣. الحاجة إلى ضرورة صياغة السياسات الاجتماعية الممكنة للمشاكل المعاصرة التى تعترض دور المرأة فى المجتمع، والتى يمكن فى ضوئها تقديم الحلول لها على أسس علمية.
٤. المتغيرات المحلية والعالمية كاتفاقيات التجارة الحرة والحماية الفكرية ومناخ المنافسة والخصخصة وآليات السوق الحرة وما تفرضه من التزامات وتوسع فى أدوار المرأة العاملة فى المجتمعات التى تستهدف التطور والتنمية.

(١) نشرة الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، المرجع السابق.

## ثانياً: أهداف الدراسة:

تستهدف هذه الدراسة فى حقيقة الأمر، الوصول إلى هدف عام يتحدد فى معرفة أسباب مشاكل المرأة العاملة، ويمكن تحديد الأهداف الفرعية التى ترنو هذه الدراسة إلى تحقيقها فيما يلى :

١- رصد أهم المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التى تواجه المرأة العاملة.

٢- عرض المداخل النظرية المفسرة للمشكلات الاجتماعية.

٣- عرض بعض الدراسات الامبيريقية التى تناولت مشاكل المرأة العاملة.

٤- عرض الجهود التى بذلت من قبل الدولة والمجتمع المدنى فى مصر، لمواجهة مشاكل المرأة العاملة.

## ثالثاً :- مفاهيم الدراسة:

### مفهوم المشكلة:

تعرف المشكلة على أنها العوائق التى تعترض أو تحول دون الوصول إلى الهدف أو قصور فى الحصول على النتائج المرجوة والمتوقعة.

وهناك تعريف آخر للمشكلة بأنها حالة من عدم الرضا أو التوتر الذى ينشا عندما يدرك المرء أن هناك عوائق تعترض الوصول إلى الهدف أو عجز وقصور فى الحصول على النتائج المتوقعة من العمليات والأنشطة المألوفة أو توقع إمكانية الحصول على نتائج أفضل بالاستفادة من العمليات والأنشطة المألوفة على وجه أحسن وأكثر كفاءة .(١)

ويمكن أن تعرف المشكلة على أنها الطريق الغير ممهد للوصول إلى الأهداف وذلك لوجود عقبة أو عقبات تعترض هذا الطريق.كما تعرف المشكلة بأنها عائق يحول بين الفرد والهدف الذى يسعى إلى تحقيقه وتعبر المشكلة عن حدث له شواهد وأدلة تنذر بوقوعه بشكل تدريجى غير مفاجئ يجعل من السهولة إمكانية التوصل إلى أفضل حل بشأنها من بين عدة حلول ممكنة.(٢)

بينما يتمثل تعريفنا الإجرائى للمشكلة إن المشكلة هى حالة يحيط بها الغموض أو ظاهرة تحتاج إلى تفسير أو أمر موضع خلاف أو نقص فى المعرفة ينتج عنه غموض أو لبس وهذه الحالة تواجه الفرد أو الجماعة ويصعب حلها قبل معرفة أسبابها والظروف المحيطة بها وكذا يؤدى إلى عدم الرضا أو شئ يعترض الطريق للوصول إلى الهدف.

---

(١) عماد الدين حسن، مهارات العمل النقابى، مطابع الجامعة العمالية، ١٩٨٩، ص: ١٤٧.

(٢) أحمد إبراهيم أحمد، إدارة الأزمة التعليمية، منظور عالمى. المكتب العالمى للكمبيوتر والنشر والتوزيع، ٢٠٠٠، ٢٠٠١، ص: ٢٦٠.

**مفهوم المشكلة الاجتماعية:-**

تعرف المشكلة الاجتماعية على أنها حالة أو ظاهرة يراها غالبية الأفراد بما فى ذلك ذوى النفوذ الاجتماعى فى مجتمع وفى زمن معين انحرافا عن قيم ومعايير اجتماعية يحترمها ويقدسها ويخضع لها أفراد المجتمع وتتحكم فى أنماط السلوك العام وتتمثل المشكلة الاجتماعية فى عدة أشكال منها :

١. وجود قيم ومعايير اجتماعية يحترمها أفراد المجتمع ويخضعون لها ويقدسونها ويمتثلون لتوجيهاتها. وهذه القيم لا يخلو منها مجتمع بشرى مهما كان بسيطا. وظهور حالة تشكل انحرافا عن بعض القيم والمعايير فتتسبب فى خلق جو يهدد حالة الاستقرار التى تسود مجتمعنا خلال فترة زمنية. وبالإمكان النظر إلى الأنظمة الاجتماعية الموجودة فى المجتمع كالنظام الأسرى والنظام الاقتصادى.. الخ على أنها مترابطة بعضها البعض عن طريق علاقات متشابكة بحيث تعتمد على بعضها البعض بشكل تبادلى.

٢. إدراك بعض أفراد المجتمع بأن ظاهرة اجتماعية معينة قد جنحت عن الطريق السوى. لذلك نجد أن الظاهرة الاجتماعية التى تعتبر مشكلة اجتماعية فى مجتمع ما قد لا يراها أفراد مجتمع آخر كمشكلة اجتماعية ويرجع هذا إلى اختلاف الثقافات السائدة فى المجتمعات المختلفة.(١)

ويرى Robertson فى تعريف المشكلة الاجتماعية إلى أنها تمثل فجوة غير مرغوبة بين المثاليات الاجتماعية المرغوبة والوقائع الاجتماعية الكائنة فالمشكلة الاجتماعية تعبر عن التباين بين الواقع ( ما هو كائن ) وبين المثالى (ما يجب أن يكون ) إن مثاليات أى مجتمع تعتمد على قيم أفراده.(٢)

بينما يتمثل تعريفنا الإجرائى للمشكلة الاجتماعية هو على الرغم من اتفاق معظم علماء الاجتماع على أهمية دراسة المشكلات الاجتماعية، بل وفى تحديدهم لموضوعات هذه المشكلات، إلا أنهم يختلفون حول تحديد مفهوم قاطع و واضح للمشكلة الاجتماعية كمفهوم سوسيولوجى.

فهناك من يتناول مفهوم المشكلة الاجتماعية من خلال مستوياتها المختلفة، وثالث من ينظر إلى المشكلة الاجتماعية فى ضوء الشروط الواجب توافرها فيما يمكن أن نطلق عليه مشكلة اجتماعية وهذا الاختلاف فى تعريف مفهوم المشكلة لا يعنى تضاربا أو تناقضا حول تحديد المفهوم بقدر ما يعكس جوانب مختلفة فى تعريف المشكلة الاجتماعية.

---

(١) أحمد النكلاوى، علم الاجتماع ودراسة لمشكلات المجتمع المصرى، دار الثقافة العربية،القاهرة،١٩٩٠، ص: ٣٥ - ٣٦.

(٢) علياء شكرى وآخرون، دراسة المشكلات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية،١٩٩٣، ص:٦٦.

ويمكن القول بصفة عامة إن أى تعريف للمشكلة الاجتماعية يتضمن بعدين أساسيين، البعد الذاتى فى تعريف المشكلة وهو يركز على قياس الضرر الاجتماعى الناتج عن وجود المشكلة، والبعد الموضوعى الذى يهتم بكيفية وقوع هذا الضرر.

**المشكلة الاقتصادية :**

ويتمثل تعريف المشكلة الاقتصادية فى محاولة لإشباع حاجات الفرد غير المحدودة والتى تتفاوت فى أهميتها وذلك باستخدام ما لديه من موارد محدودة. وتتسم هذه المشكلة الاقتصادية بعدة أسباب أساسية لتكوين أو لوجود هذه المشكلة هى:-

١. تعدد الحاجات وتفاوتها فى الأهمية بالنسبة لاحتياجات الفرد أو المجتمع.

٢. تعدد وسائل الإشباع سواء كان بصورة مباشرة من الطبيعة أو غير مباشرة.

٣. ندرة الموارد للحصول على هذه الوسائل.

٤. سعى الإنسان لتحقيق أقصى إشباع ممكن بأقل جهد فى سلوكه الاقتصادى ( أى بصفته مستهلك وبصفته منتج ).(١)

كما يوجد للمشكلة الاقتصادية أبعاد أخرى تتمثل فى الحاجات المتعددة والموارد المحدودة وضرورة الاختيار فى استخدام هذه الموارد لإشباع تلك الحاجات.(٢)

**بينما يتمثل تعريفنا الإجرائى للمشكلة الاقتصادية هو:**

١- إن المشكلة الاقتصادية تنشأ بوجود ندرة فى الموارد لا تكفى لإشباع حاجات الأفراد أو المجتمعات وتختفى إذا كان هناك وفرة فى إشباع الحاجات.

٢- تمتاز هذه المشكلة بصفة العمومية فيمكن أن تنشأ فى أى مجتمع بغض النظر عن طبيعة ثقافته السياسية أو الاجتماعية أو مرحلة تقدمه الاقتصادى كما أن مبدأ المشكلة الاقتصادية يمكن تطبيقه على مسائل تخرج عن نطاق الدراسة الاقتصادية.

٣- إن الندرة هى أساس من أساسيات المشكلة الاقتصادية ويعتبر بعض الاقتصاديين بأن اصطلاح المشكلة الاقتصادية هو مرادف لإصطلاح الندرة.

---

(١) عبد المنعم راضى، مبادئ الاقتصاد،القاهرة،١٩٨١، ص: ٥١.

(٢) أحمد عبد العزيز الشرقاوى، مقدمة فى الاقتصاد، الاتحاد الاشتراكى العربى، المؤسسة الثقافية العمالية، ١٩٧٥،ص:١٨.

**مفهوم العمل:-**

هو كل نشاط إنسانى دائم منظم ومنتظم يرمى إلى تحقيق أهداف وإشباع حاجات بعينها اقتصادية واجتماعية فى مجملها ومن ثم نفسية وسياسية بعد ذلك والعمل نشاط عضلى أو ذهنى أو عصبى أو جميعها فى العادة.

وبمعنى آخر هو المشاركة فى النشاط الاقتصادى سواء كانت هذه المشاركة بذل جهد بدنى أو فكرى مقابل الأجر.(١)

ويشير ريتشارد هال R.Hall إلى مفهوم العمل بأنه النشاط الذى يتم تأديته من خلال الدور المهنى وبواسطته. ويعتبر العمل والمهنة توأمين يتشابهان فى المفهوم إلى حد كبير.

كما يشير آرثر سيلز A.Salz إلى تعريف المهنة بنوع النشاط الذى له قيمة بمعايير السوق الرسمى ويحرص الفرد على ممارسته باستمرار لضمان حصوله على معدل منتظم من الدخل وأن يحقق النشاط المهنى لمن يمارسه وضعا اجتماعيا مناسبا. (٢)

بينما يتمثل تعريفنا الإجرائى لمفهوم العمل هو أن العمل من أجل الكسب المادى وحده لا يعتبر الغاية الوحيدة التى يهدف إليها الإنسان من وراء عمله فقد أكدت بعض نتائج الكثير من الدراسات على أهمية الشعور بالتضامن والترابط بين الأفراد والجماعات كقيمة يسعى إليها العمل وهذه الظواهر تعتبر من الوظائف الكامنة للعمل فى الحياة الاجتماعية فى مقابل الوظيفة الواضحة للعمل وهى الكسب المادى.

**قوة العمل :**

تتحدد قوة أو حجم العمل على أساس نسبة معينة من مجموع السكان وهى ما تسمى بمعدل العمل وتشتمل قوة العمل على مجموعتين رئيسيتين وهما: قوة العمل العسكرية ويتمثل فى الأمن الداخلى والخارجى للبلاد، وقوة العمل الميدانية وهى تضم كلا من المشتغلين والمتعطلين معا. (٣)

**المرأة العاملة:-**

هى تلك المرأة التى تعمل فى وظيفة رسمية خارج المنزل فى المصالح الحكومية أو المصانع. (٤)

كما تعرف المرأة العاملة بأنها هى التى تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادى مقابل عملها، وهى التى تقوم بدورين أساسيين فى الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة، مع مراعاة خروج النساء

---

(١) سميرة أبو مسلم، بحث عمالة الأطفال، المؤسسة الثقافية العمالية، ١٩٩٧، ص:١٨.
(٢) Hall H.,"Dimensions of work London sage publications,Inc. ( 1968 ).
(٣) تقرير عن أسلوب العمل للتنسيق بين الخطة التربوية والخطة الاقتصادية ، ١٩٧٠:١٩٧٤ ، ص: ٥٣-٥٤.
(٤) علياء شكرى وآخرون، المرأة فى الريف والحضر، مطبعة العمرانية للأوفست، الجيزة ٢٠٠٠، ص:٢٤.

اللاتـي يقمـن بأعمال تطوعية أو أعمال يدوية فى المنزل. وتعرف أيضا بأنها المرأة التى تعمل من أجل الحصول على عائد مادى، والتى تعيش بمفردها من أجل أن تعول نفسها. أو أنها المرأة المتزوجة العاملة التى تعمل لتعول عائلتها وتحسين مستوى معيشتها.(١)

كما يوجد تعريف آخر للمرأة العاملة وهو أنها المرأة التى تزاول عملا ما خارج المنزل لقاء أجر مادى مدفوع لها. إضافة إلى كونها تقوم بدور الأم والزوجة وربة البيت.(٢)

بينما يتمثل تعريفنا الإجرائى لمفهوم العمل للمرأة العاملة هو أنها المرأة التى تعمل خارج منزلها سواء فى المصالح الحكومية أو قطاع الأعمال أو القطاع الخاص من أجل كسب الرزق ومساعدة الزوج فى تحمل أعباء المعيشة. أو أنها المرأة المتعلمة التى خرجت إلى العمل لتعول نفسها وأولادها وأسرتها إذا كانت مطلقة أو أرملة، ولا تجد من يعول أسرتها.

## التمييز:-

يقصد بالتمييز بأنه الميل ضد بعض الموظفين ومعاملتهم بصورة غير عادلة دون بقية العاملين لأسباب واختلافات شخصية أو عقائدية أو طبقية أو جنسية (النوع ) أو غيرها، يتحامل بها الرئيس على المرؤوس وتكون أساسا فى قراراته ومواقفه تجاههم.(٣)

### التميز النوعى :-

ويقصد بالتميز النوعى التفرقة أو الاستبعاد أو التقيد الذى يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أعراضه النيل من الاعتراف بتساوى الرجل والمرأة فى التمتع بحقوق الإنسان والحريات الأساسية فى الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو فى أى ميدان آخر.(٤)

ويقصد أيضا بالتميز على أساس الجنس هو التميز بين الذكور والإناث فى معدلات الأجور وتمنع تشريعات العمل المتقدمة هذا التميز.(٥)

كما يوجد تعريف آخر للتمييز وهو عدم المساواة بين الرجل والمرأة فى بيئة العمل واستبعاد المرأة من القيادة وفرص الكسب والسفر وعدم اقتناع بعض المسئولين بقدرة المرأة على العمل. وعدم ترحيبهم بتولى المرأة منصبا قياديا.(٦)

---

(١) عبد المحسن أبو الفتوح، رسالة ماجستير اتجاهات طلاب وطالبات الجامعة نحو عمل المرأة، ١٩٩٥، جامعة عين شمس، ص: ٦٩-٧١.

(٢) تماضر زهرى حسون، دراسة فى تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة، المركز العربى للدراسات والتدريب، الرياض ١٤١٤هـ، ص: ١١٦.

(٣) كمال عبد الحميد الزيات، ، علم الاجتماع المهنى، مكتبة نهضة الشرق، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٠، ص: ٦٨.

(٤) حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان، ص:٨٧.

(٥)أحمد زكى بدوى، معجم مصطلحات العمل، دار الكتاب، ١٩٨٨، ص: ٣٣٣.

(٦) محمد شومان، قيادات المرأة العاملة الأوضاع الراهنة وأفاق المستقبل، جمعية تنمية الديمقراطية، برنامج المرأة والمجتمع المدنى، القاهرة، ص: ١٥٥.

بينما يتمثل تعريفنا الإجرائى لمفهوم التمييز ضد المرأة أو التمييز النوعى بأن هناك تفرقة بين المرأة والرجل فى الحقوق والواجبات مثل الأجر والحصول على الوظائف القيادية والمشاركة السياسية وهكذا.

**صراع الأدوار :**

هو الصعوبة التى يقابلها الفرد فى القيام بالدور المتوقع منه فى المراكز المختلفة التى يوجد فيها.(١)

كما يقصد أيضا بصراع الأدوار بأنه شكل من أشكال الصراع المهنى وينتج عن اختلاف وتعارض المعايير داخل التنظيم الهرمى للبناء المهنى، وتتجسد مظاهره فى صراع السلطة داخل البناء التنظيمى بين العناصر المهنية فى تسلسل السلم الوظيفى للمستويات العليا والوسطى والدنيا.(٢)

كما يوجد تعريف آخر لصراع الأدوار وهو أن الفرد فى المجتمع يقوم بعدد من الأدوار الاجتماعية قد يكون بين هذه الأدوار بعض الاختلاف والخلط فيبرز الصراع .

بينما يتمثل التعريف الإجرائى لمفهوم صراع الأدوار بأنه قيام الفرد بالعديد من الأدوار مما يؤثر عليه تأثيرا سلبيا ويؤثر على كفاءة قيامه بهذه الأدوار مجتمعة أو بعض منها ويخلق له الكثير من المشكلات . ومن أسباب صراع الأدوار هو إدراك الفرد لنفسه أنه يقوم بدورين أو لأكثر وكلاهما يناسب مواقف معينة ولا يناسب مواقف أخرى.(٣)

**الحراك الاجتماعى:**

والحراك الاجتماعى يعرف على أنه ظاهرة التغير والتبديل فى المراكز والأوضاع الاجتماعية للأفراد والجماعات داخل النسق الاجتماعى والأدوار بصفة خاصة عندما يحدث تغير اجتماعى فى حياة الفرد، مثلما يحدث عندما ينتقل الفرد من طبقة اجتماعية أعلى إلى طبقة اجتماعية أدنى نتيجة لانخفاض مستواه الاقتصادى أو عندما ينتقل من طبقة اجتماعية أدنى إلى طبقة أعلى.

ويفسر بيتريم سوركن pitrimsorokin أيضا أن الحراك الاجتماعى فى التراث السوسيولوجى:- بأنه ظاهرة تبديل وتغيير فى المراكز والأدوار الاجتماعية .وينقسم الحراك الاجتماعى إلى قسمين أساسيين هما:-

**الحراك الرأسى :**

( verticalmobility ) وهو يعنى حركة الأفراد داخل النسق الاجتماعى إلى أعلى أو إلى أسفل فقد يكتسب الفرد فى خلال حراكه مكانه أو مرتبة اجتماعية جديدة أو قد يفقد مرتبة اجتماعية كان يتمتع بها من قبل.

---

(١) أحمد زكى بدوى، معجم العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، ١٩٦٨، ص: ٣٦

(٢) حامد عبد السلام زهران، علم النفس الاجتماعى، عالم الكتب، القاهرة ١٩٨٤، ص:٥٥.

(٣) كمال عبد الحميد الزيات، مرجع سابق، ص: ١٣٨.

**أما القسم الثانى : الحراك الأفقى : (horisontalmobility )** ويتجسد فى ظواهر التغيير فى الوظائف التكنولوجية والاجتماعية التى تنبع من عضوية الجماعة المهنية.(١)

بينما يتمثل تعريفنا الإجرائى لمفهوم الحراك الاجتماعى ويتمثل هذا التعريف بالنسبة للحراك الرأسى فى هذه العناصر:-

١. تغير المهن التى تتضمن تغيراً فى الوضع الاجتماعى مثالا على ذلك عندما يصبح عامل بسيط رجل من رجال الأعمال.
٢. قد يعبر شكل الحراك الرأسى عن ظواهر النجاح أو الإخفاق التى يتعرض لها الفرد داخل جماعته المهنية.
٣. هناك علاقة تبادلية بين مهن الآباء ومهن الأبناء ويعبر عنها شكل الحراك الرأسى فى مراحل تغير المهن من جيل إلى آخر.

**أما بالنسبة إلى الحراك الأفقى فيتمثل تعريفه فى العناصر التالية:-**

١. يتمثل فى تغير نمط العمل داخل المهنة الواحدة مثل تغير الممارس العام للمهنة إلى متخصص فنى فى نفس المهنة.
٢. قد يتخذ شكل الحراك الأفقى مظهر التغير فى الوظائف والأنشطة.
٣. قد يؤدى تتابع الأجيال إلى ظهور أشكال أخرى من الحراك الأفقى.

## رابعاً: المنظور الفكرى للدراسة:-

بداية نشير إلى أن المدخل البنائى الوظيفى يمثل الإطار الأساسى والمنظور الفكرى الذى تنطلق منه هذه الدراسة، أى أننا نؤمن بأن المجتمع يمثل بناءاً متكاملاً يشتمل على مجموعة من الأنساق الاجتماعية التى تحوى داخلها مجموعة من النظم الاجتماعية المتداخلة، وأن كل نسق من هذه الأنساق يؤدى وظيفة تتكامل مع وظائف الأنساق الأخرى بغية المحافظة على دعومة واستمرارية البناء. وإن هناك تأثيرات تبادلية بين كل هذه الأنساق، بمعنى أن كل نسق يؤثر ويتأثر ببقية الأنساق الأخرى، وبذلك لا تستند هذه الدراسة إلى منظور جزئى، بل تراعى التداخل والتساند بين مختلف مكونات البناء الاجتماعى. وهذا يعنى أن مشاكل المرأة العاملة سوف تؤثر على النظم الاقتصادية والاجتماعية وكذلك سينجم عنها آثار اجتماعية واقتصادية.

---

(١) كمال عبد الحميد الزيات، مرجع سابق، ص: ١٣٨.

وذلك لا يعنى بأى حال من الأحوال أنها دراسة استاتيكية تغفل ديناميات التغير، بل أنها تهتم بالتغيير وتقديم الحلول انطلاقاً من الإيمان بأن حل المشكلات سوف يصاحبه تحولات اقتصادية واجتماعية وسياسية على المستوى المحلى .(١)

## خامساً: الاتجاهات المعرفية والمنهجية للدراسة:

إن الاتجاهات المعرفية للبحث تحتوى على مجموعة من القواعد المحددة لأنسب المصادر المعرفية لإدراك الظواهر الاجتماعية.

وتتحدد الاتجاهات المعرفية لهذه الدراسة فى الجمع بين الاتجاهين العقلى والتجريبى ويتمثل ذلك فى أننا قمنا بصياغة الإطار التصورى للدراسة، والذى من خلاله استطعنا تحديد مشكلة البحث وكيفية معالجتها منهجيا، ثم اتجهنا إلى اختيار هذا الإطار فى ضوء معطيات الواقع، كما ستعتمد هذه الدراسة فى جمع المادة العلمية على المصدر الميدانى والبيانات الكيفية والكمية المتاحة عن مشكلات المرأة العاملة، والتحليلات الإحصائية التى وافتنا بها الدراسة الامبيريقية.

أما الاتجاهات المنهجية للبحث الاجتماعى فتتمثل فى مجموعة من القواعد والمبررات التى تحدد أنسب الطرق والأدوات والأساليب تلائماً مع دراسة ظواهر الواقع الاجتماعى. ومن أمثلة الاتجاهات المنهجية: الاتجاه الوضعى والاتجاه التأويلى . (٢)

أما الاتجاهات المنهجية لهذه الدراسة، فتتحدد فى انطلاقها من الاتجاهين الوضعى والتأويلى، إيماناً بضرورة التكامل بين المداخل المنهجية، وأن الفهم ملازم لكل الدراسات الإنسانية، لأنه يمكن الباحث من تحليل معنى السلوك وتفسير الوقائع، والكشف عن المفاهيم والمعانى والقيم التى تقبع وراء السلوك..

## سادساً: فروض وتساؤلات الدراسة:

مما لا شك فيه أن تحقيق أهداف الدراسة يتطلب إجراءاً منهجياً يربط بين موضوع الدراسة وأبعاده المختلفة، ويكمن هذا الإجراء المنهجى فى صياغة الفروض والتساؤلات التى يمكن اعتبارهما إطاراً تنظيمياً يتجمع من خلاله البيانات والمعطيات التى تساعد فى حل مشكلة الدراسة والوصول إلى أهدافها. وتدور هذه الدراسة حول فرض محورى يتمثل فى أن مشاكل المرأة العاملة ترجع إلى أسباب تنظيمية واقتصادية واجتماعية. وفى ضوء هذا الفرض الأساسى تم صياغة الفروض الفرعية التى

---

(١) كمال التابعى، التنمية البشرية دراسة حالة مصر، الطبعة الأولى، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، بدون تاريخ، ص: ١٥.

(٢) محمد عارف، المنهج فى علم الاجتماع، الجزء الثانى نظرية التكامل المنهجى فى علم الاجتماع، دار للطباعة والنشر، القاهرة ١٩٧٣، ص: ٣.

ترتبط أساسا بالدراسة موضوع البحث الرئيسى، وقد روعى عند صياغتها عدد من الشروط فى مقدمتها الوضوح والإيجاز وقابلية الفرض للقياس، والاتساق مع بقية عناصر الدراسة فى جملتها. وتتحدد فروض الدراسة فيما يلى :

### ❖ الفرض الأول:

هناك تعدد فى أدوار المرأة العاملة مما يحملها أعباء مضاعفة كامرأة عاملة وكربة بيت وكأم وكزوجة ويؤثر ذلك عليها وعلى عملها وعلى أسرتها وذلك بتشتت أدوارها ومسئولياتها المتعددة تجاه بيتها وعملها وأطفالها.

### ❖ الفرض الثانى:

يوجد تمييز نوعى وهو يتجسد فى عدم المساواة فى الأجر والمشاركة السياسية وتفضيل أصحاب الأعمال ( القطاع الخاص والاستثمارى ) لعمل الذكور وتهميش المرأة فى أعمال أدنى بالنسبة للرجل وكذلك الأمر بالنسبة لتولى المراكز القيادية أيضا.

### ❖ الفرض الثالث:

هناك نظرة تقليدية من أصحاب الأعمال والأسرة والزوج نحو المرأة العاملة فى المجتمع لذلك يجب التغير من التوجهات القيمية بالنسبة لأصحاب الأعمال وكذلك الأسرة والأزواج.

## سابعا: مجال ووحدة الدراسة:

يتحدد المجال الجغرافى للدراسة فى أربعة قطاعات متنوعة من محافظات الوجه البحرى والقبلى وهى:

أ – محافظة القاهرة　　　　ب – محافظة الإسكندرية

ج – محافظة المنوفية　　　　د – محافظة المنيا

أما المجال البشرى للدراسة فتمثل فى دراسة عينة عشوائية تبلغ ١٠٠٠ مفردة من النساء العاملات فى القطاع الحكومى والقطاع الخاص وقطاع الأعمال العام. وقد تحدد الفرد ( المرأة العاملة ) كوحدة للدراسة. ولقد تمت هذه الدراسة فى الفترة من عام ٢٠٠٢م وانتهت مع نهاية عام ٢٠٠٤.

## ثامناً: طرق وأدوات البحث المستخدمة فى الدراسة:

أما عن طرق وأدوات البحث التى استخدمت فى هذه الدراسة، فإننا لم نعتمد على طريقة أو أداة بحث واحدة فى جمع معطيات الدراسة، ولكننا اعتمدنا على مجموعة متكاملة من طرق وأدوات البحث، والتى قدم كل منها نوعية من البيانات التى تتكامل فى النهاية لتحقيق الهدف المنشود من وراء الدراسة الميدانية.

وتتمثل أهم طرق وأدوات البحث المستخدمة فى الدراسة فيما يلى:

١- **الطريقة الإحصائية** : اعتمدت هذه الدراسة على الطريقة الإحصائية فى تحليل البيانات الكمية التى وافتنا بها الدراسة الميدانية، تلك البيانات التى تكاملت مع البيانات الكيفية فى الوصول إلى أهداف الدراسة. هذا فضلاً عن تحليل البيانات الإحصائية المتاحة عن قضايا ومشكلات المرأة العاملة.

٢- **الطريقة المقارنة** : اعتمدت هذه الدراسة أيضا على الطريقة المقارنة، وتمثل ذلك فى تحليل البيانات الكمية التى وافتنا بها الدراسة، بقصد التعرف على المشكلات الاجتماعية والاقتصادية للمرأة العاملة، كذلك مقارنة ما توصلت إليه الدراسات السابقة مع نتائج البحث لمعرفة أوجه التشابه أو التباين.

٣- **المقابلات المفتوحة** : تمت مقابلات مفتوحة مع عدد من النساء العاملات من عينة البحث. واتجهت المقابلات المفتوحة نحو التعرف على كافة العناصر الواردة فى فروض الدراسة. كما كانت المقابلة موجهة بأهداف الدراسة وموحدة العناصر من خلال دليل المقابلة.

٤- **صحيفة الاستبيان** : اعتمدت هذه الدراسة أيضا على صحيفة الاستبيان كأداة من أدوات البحث، وذلك بقصد الحصول على البيانات اللازمة التى تعكس المشكلات التى تواجه المرأة العاملة. ومر إعداد صحيفة الاستبيان بمراحل محددة هى :

أ - صياغة صحيفة الاستبيان فى صورتها الأولية، والقيام بالاختبار القبلى لها Pretest، وذلك بقصد التحقق من مدى صلاحيتها وملاءمتها قبل الاستخدام النهائى.

ب - وجهت الاستمارة إلى المرأة العاملة فى عينة البحث. بعد الزيارة الاستطلاعية، وقد قام فريق البحث بإعداد صحيفة الاستبيان فى صورتها النهائية. مع مراعاة ضرورة التأكد من إمكانية تغطية أسئلة الاستمارة لكل البيانات التى يتطلبها البحث، ثم بعد ذلك تم تطبيق الاستمارة فى صورتها النهائية.

## تاسعاً: أساليب التحليل والتفسير:

قد جمعت هذه الدراسة بين الأسلوبين الكمى والكيفى فى تحليل البيانات، بحيث تكامل الأسلوبين لتحليل البيانات الامبيريقية فى ضوء أهداف الدراسة وفروضها، واتجهت الدراسة إلى عرض البيانات الكمية منفصلة عن البيانات الكيفية، وقد بدأ التحليل كيفيا ثم دعمته البيانات الكمية وهكذا.

ولا شك أن أسلوب التحليل حددته أهداف وفروض الدراسة، وقد اتجهت الدراسة إلى عرض البيانات الكمية مع البيانات الكيفية بحيث كانت القاعدة المتبعة فى هذه الدراسة هى أن بدأ التحليل كميا للتعرف على حجم المشكلات التى تواجه المرأة العاملة، كما دعمته أيضا البيانات الكيفية التى أضفت على البحث قدراً كبيرا من الدقة.

أما التفسير فقد احتاج إلى استخدام الصور المنطقية للتفسير وهما التفسير الوظيفى فى ضوء نسق المعنى والتى إتسقت وطبيعة إشكالية البحث.



## مجتمع البحث :

يتكون مجتمع بحث هذه الدراسة من عينة من النساء العاملات فى القطاع الحكومى والقطاع الخاص وقطاع الأعمال العام.وقد تم التركيز على بعض الشركات والمؤسسات الموجودة بهذه القطاعات لاختيار العينة منها. وقد تم مراعاة عدد من الضوابط والمعايير عند اختيار عينة الدراسة تتلخص فيما يلى :

(١) تحديد نسبة إجمالى النساء العاملات إلى الرجال العاملين على مستوى الدولة وتحديد نسبة النساء العاملات على مستوى العينة الممثلة فى القطاعات الأربعة .

(٢) أن تكون العينة ممثلة لجميع العاملات فى : القطاع الحكومى، والقطاع العام والقطاع الخاص ، والقطاع الاستثمارى لمعرفة أنواع المشكلات التى تواجه المرأة العاملة على مستوى كل قطاع بحيث تكون الفرص متاحة لكل سيدة عاملة أن تمثل فى العينة .

(٣) أن تشمل العينة النساء العاملات فى عدة محافظات لبحث وتحليل أنواع المشكلات والمعوقات التى تواجه المرأة العاملة فى كل محافظة حسب طبيعتها ( ريف وحضر ) .

(٤) أن يكون هناك عدد من النساء العاملات بهذه الشركات والمؤسسات يسمح باختيار عينة منهن .

(٥) تنويع الاختيار من بين المهن والأنشطة التى تقوم بها النساء العاملات فى كل قطاع والمحافظة التابعة لها .

## عينة الدراسة وخصائصها:

يوجد عدة أنواع من العينات وتختلف العينات فى طرق استخدامها لكل بحث أو موضوع أو دراسة فتقوم نظرية المعاينة على الملاحظة الامبيريقية التى مؤداها أنه إذا كررنا اختيار (سحب) عينات من جماعة معينة من الناس أو الأشياء من أجل قياس درجة تواتر سمة معينة فى تلك الجماعة ، فسوف نتبين أن تواتر تلك السمة فى العينات سوف يتفاوت. ويطلق على هذا التفاوت أخطاء المعاينة، وهى تدفعنا إلى ضرورة الالتزام بقانونين طبيعيين. يقول القانون الأول : كلما ازداد حجم العينة كلما قلت أخطاء المعاينة بطريقة منتظمة يمكن التنبؤ بها . أما القانون الثانى فيقول : إذا سحبنا عددا من العينات بنفس الحجم من نفس المجتمع أو الجماعة ، فإن أخطاء المعاينة سوف ترتب نفسها لتتخذ شكل التوزيع الناقوسى ( على هيئة الناقوس ) الشهير الذى اكتشفه جوس Gauss والمعروف باسم المنحنى الاعتدالى Normal Surve.(١)

---

(١) تيودور كابلو، ترجمة د. محمد الجوهرى، البحث الاجتماعى والأسس النظرية والخبرات الميدانية، مطبعة العمرانية، ص :١٥٥ - ١٦٠.

وتقوم نظرية المعاينة على فرض مؤداه أن مفردات العينة يتم سحبها عشوائيا من بين مفردات المجتمع الكبير. وهنا نلاحظ أنه من المسموح به حيث تقسيم المجتمع الكبير إلى وحدات أو فئات لأغراض المعاينة، ولكن يظل من الأمور الجوهرية مع ذلك ودائماً أن الأفراد الذين يتم سحبهم من كل وحدة أو فئة إنما يتم بشكل عشوائى.(١)

فعندما نكون بصدد إجراء دارسة ميدانية، فإنه يكون لزاما علينا أن نختار عينة من أفراد المجتمع المراد دراسته، تلك العينة التى لابد أن تكون ممثلة للمجتمع الأصلى للدراسة من حيث التركيب الديموجرافى، وتتسق وطبيعة الأهداف التى ترنو الدراسة إلى تحقيقها، وهناك بعض الإجراءات المنهجية التى ينبغى مراعاتها واتباعها حتى تكون هذه العينة ممثلة تمثيلاً صادقاً لمجتمع الدراسة. وتتحدد هذه الإجراءات فى ضرورة تحديد وحدة الدراسة والتحليل المستخدمة فى الدراسة. وحجم العينة وكيفية اختيارنا لهذه العينة لمحاولة إبراز أهم خصائص عينة الدراسة، ومدى تمثيلها للخصائص الديموجرافية والاجتماعية لمجتمع البحث.

## وحدة التحليل المستخدمة فى الدراسة :

تختلف الدراسات العلمية التى تتناول بالدراسة والتحليل الظواهر الاجتماعية مثل التغير الاجتماعى، اختلافا واضحا فيما يتعلق بوحدة التحليل المستخدمة فى الدراسة، وذلك باختلاف الأهداف التى تهدف هذه الدراسة لتحقيقها. وقد تركز بعض من الدراسات على الفرد كوحدة للتحليل مثل دراسات كل من دانيل ليرثر ( تحول المجتمع التقليدى ) دافيد ماكليلاند ( مجتمع الإنجاز ).

كما كانت الأسرة هى وحدة التحليل بالنسبة لدراسات أخرى مثل دراسة وليم توماس وفلوريان زنانيتسكى ( الفلاح البولندى فى أوروبا وأمريكا ) وقد تركزت دراستنا على الفرد ( المرأة العاملة ) كوحدة لتحليل المشكلات الاجتماعية والثقافية والسياسية المصاحبة لعمل المرأة.(٢)

## حجم العينة وكيفية اختيارها :

لقد تم اختيار عينة البحث على أساس تمثيلها تمثيلاً صحيحا من الناحية الإحصائية لمجتمع البحث حيث سيتم تطبيق الاستمارة على ١٠٠٠ مفردة من النساء العاملات لتحليل المشكلات الاجتماعية والسياسية والثقافية التى تواجههن فى بعض محافظات مصر وفى القطاعات الحكومية

---

(١) تتيودور كابلو، المرجع السابق، ص ١٦٣.
(٢) تتيودور كابلو، المرجع السابق، ص ١٦٣.

والقطاعات العامة والقطاعات الخاصة والقطاعات الاستثمارية، وسوف يتم اختيار العينة عشوائياً نظراً لتماثل أفراد العينة، حيث أنهم يواجهن معظم المشاكل المصاحبة لعمل المرأة.

## طرق اختيار العينات

**العينة العشوائية :** لاختيار العينة العشوائية يجب أن تتوافر ظروفاً مضبوطة بدقة لكى نضمن حصول كل مفردة من مفردات المجتمع الأصل على فرص متساوية لكى تدخل فى العينة وتستخدم فى اشتقاق العينة طرق آلية، لمنع الباحث من التحيز فى النتائج، نتيجة لممارسة التحكم المباشر فى اختيار المفردات، فقد تضع أسماء المفردات جميعها فى إناء كبير أو على بطاقات، ثم تقلب تقليباً جيداً قبل سحب العدد المطلوب منها أو قد يكون من الأفضل استخدام جدول للأعداد العشوائيـــة ، مثــل تلــك الجـــداول التى أعدها فيشر (Fisher) وييتس (Yates) أو تيبت (Tippett) أو كندال (Kendall) وبابنجتون - سميث (Bahington – Smith) وفى هذه الطريقة يعطى الباحث مفردات المجتمع الأصل أرقاماً مسلسلة، ويبدأ من أى نقطة فى جدول الأعداد العشوائية ويقرأ الأعداد بالترتيب فى أى اتجاه ( أفقياً أو رأسياً أو قطرياً ) وحينما يقرأ عددا يتفق مع الرقم المكتوب على بطاقة مفردة من المفردات، يختار هذه المفردة فى العينة. ويستمر الباحث فى القراءة حتى يحصل على عينة بالعدد المطلوب.

وليس محتماً أن تمثل العينة العشوائية خصائص المجتمع كله ولكنها تترك اختيار المفحوصين للصدفة ومن ثم تقلل إمكانيات التحيز الذى يتدخل فى اختيار العينة. وبطبيعة الحال، قد يختار باحث بالمصادفة عينة لا تمثل المجتمع الأصل كله تمثيلاً دقيقاً فكلما زاد اختلاف مفردات المجتمع الأصل وزاد صغر العينة كانت فرصة اشتقاق عينة ضعيفة التمثيل أكبر. (١)

**العينة الطبقية :** يفضل أحياناً استخدام الطريقة الطبقية العشوائية فى الحصول على عينة أكثر تمثيلاً، نظراً لأنه قد يوجد بالعينة العشوائية مصادفة نسبة غير ملائمة من نوع واحد من المفردات وعند استخدام هذه الطريقة، يقسم الباحث مجتمعه الأصل إلى طبقات بناء على خاصية معينة، ثم يشتق بطريقة عشوائية من هذه المجموعات الأصغر المتجانسة، عدداً سبق تجديده من المفردات فمثلاً لمعرفة كيف يصوت الناس فى قضية تتعلق بالتربية، قد يقسم الباحث المجتمع الأصل إلى مجموعات متجانسة على أساس عامل من العوامل التى تحدد سلوكهم الانتخابى – مثل العمر أو الدخل أو المستوى التعليمى أو الدين. وبطبيعة الحال وليست الطريقة الطبقية بأفضل من الطريقة العشوائية البسيطة إلا إذا كان معروفاً أن هناك ارتباطاً قوياً بين جماعات معينة من الناس

---

(١) ديوبولد ب فان دالين، ترجمة د.محمد نبيل نوفل، مناهج البحث فى التربية وعلم النفس، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ١٩٧٩، ص : ٤٢٧-٤٢٨.

وبين سلوكها الانتخابى. وتمكن الطريقة التناسبية الباحث أن يختار بطريقة عشوائية مفردات من كل طبقة، بما يتناسب مع حجمها الحقيقى فى المجتمع الأصل كله، وعلى ذلك إذا كان ١٠٪ من مجتمع الناخبين من خريجى الجامعات، يؤخذ من هذه الطبقة ١٠٪ من العينة. ولما كانت الطريقة التناسبية تزيد من تمثيل العينة، فإنها تمكن الباحث من استخدام عينات أصغر، وبالتالى تقلل التكاليف. (١)

**العينة المزدوجة** : عند استعمال استفتاء بريدى، قد تستخدم العينة المزدوجة للحصول على عينة أكثر تمثيلا. وذلك لأن بعض المفحوصين المختارين عشوائيا، قد لا يردون الاستفتاءات التى ترسل إليهم، ومن الواضح أن البيانات الناقصة سوف تؤدى إلى تحيز فى نتائج الدراسة، إذا كان الأفراد الذين لا يجيبون على الاستفتاء يختلفون فى ناحية أساسية معينة عن الآخرين، فيما يتعلق بالظاهرات موضع الدراسة. ولاستبعاد هذا التحيز قد تشتق عينة ثانية بطريقة عشوائية من الذين لم يستجيبوا، ثم تجرى مع أفرادها مقابلات شخصية للحصول على البيانات المطلوبة. وتمكن طريقة العينة المزدوجة الباحث من أن يتحقق من ثبات المعلومات التى حصل عليها من العينة الأولى، كما يمكن أن تستخدم العينة المزدوجة أو متعددة المراحل، لمراجعة البيانات والتأكد منها إذ بعد إجراء مسح بسيط قليل التكلفة لعينة كبيرة يمكن أن تختار عينة أخرى من هذه المجموعة لدراسة أكثر شمولاً.(٢)

**العينة المنتظمة** : قد تشتق العينة باختيار المفردات من مسافات متساوية على القائمة، عندما يتوافر لدى الباحث إطار للمجتمع الأصل فلو أراد باحث أن يختار عينة تتكون من ٥٠ فرداً من قائمة بها أسماء ٥٠٠ تلميذ فى المدرسة، أو حالات مؤسسة اجتماعية، أو عمال مصنع، فإنه يقسم ٥٠٠ على ٥٠ أولاً لكى يحدد مقدار المسافة التى يستخدمها ( وهى فى هذه الحالة ١٠) ثم يتخذ بطريقة عشوائية رقماً معينا بين ١ : ١٠ كنقطة بداية ( الرقم ٩ مثلا) وبعد ذلك يختار كل عاشر اسم ( أى ٩، ١٩، ٢٩، .. ) حتى يجمع الخمسين اسما المطلوبة . فإذا وزعت الأسماء فى البداية عشوائيا على القائمة فإن هذه الطريقة تكون مكافئة لطريقة العينة العشوائية. (٣)

**عينة الفئات** : تتكون العينة فى طريقة الفئات من مجموعات من العناصر ( فئات ) ، بدلاً من أن تتكون من الأعضاء أو الحالات الفردية فى المجتمع الأصل. فبدلاً من أن يرصد الباحث جميع تلاميذ المدارس الابتدائية فى مدينة معينة، ويختار ١٥٪ من هؤلاء التلاميذ للعينة بطريقة عشوائية، يقوم برصد جميع المدارس الابتدائية فى المدينة، ثم يختار ١٥٪ من هذه الفئات بطريقة عشوائية، ويستخدم جميع تلاميذ هذه المدارس المختارة باعتبارهم العينة.

---

(١) ديوبولد ب فان دالين،المرجع السابق، ص : ٤٢٧-٤٢٨.
(٢) المرجع السابق، ص : ٤٢٨-٤٢٩.
(٣) المرجع السابق، ص : ٤٢٩-٤٣٠.

وبدلا من رصد جميع المساكن فى مدينة، قد يرصد جميع المجمعات السكنية فيها. ويختار ٧٪ من هذه الفئات من المفردات بطريقة عشوائية، ثم يدخل جميع مساكن المجمعات المختارة فى العينة. وعينة الفئات اقتصادية، إذ أن ملاحظة فئات من المفردات فى مدارس قليلة أكثر سهولة وأقل تكلفة من ملاحظة تلاميذ مختارين عشوائيا ومبعثرين فى مدارس كثيرة خلال المدينة. ومن ناحية أخرى، تؤدى عينة الفئات عادة إلى خطأ فى العينة أكبر مما تؤدى إليه عينة عشوائية بسيطة بنفس الحجم، وذلك لأن كل فئة فيها – مثل مجمع سكنى فى حى معين قد تتكون من مفردات متشابهة، مما يقلل من تمثيل العينة. (١)

## ثانياً : عينة الدراسة وخصائصها :

عندما نكون إزاء إجراء دراسة ميدانية، فانه يكون لزاما علينا أن نختار عينة من أفراد المجتمع المراد دراسته، تلك العينة التى لابد أن تكون ممثلة للمجتمع الأصلى لدراسته من حيث التركيب الديموجرافى. وتنسيق وطبيعة الأهداف التى تهدف عليها الدراسة إلى تحقيقها.ذلك لأننا لا نستطيع دراسة كل الحالات التى يشتمل عليها مجتمع الدراسة.

وهناك بعض الإجراءات المنهجية التى ينبغى مراعاتها واتباعها حتى تكون هذه العينة ممثلة تمثيلا صادقا لمجتمع الدراسة.

وتتحدد هذه الإجراءات فى ضرورة تحديد وحدة الدراسة والتحاليل المستخدمة فى الدراسة، وحجم العينة وكيفية اختيارها، محاولين فى النهاية إبراز أهم خصائص عينة الدراسة، ومدى تمثيلها للخصائص الديموجرافية والاجتماعية لمجتمع الدراسة.

### أ- وحدة التحليل المستخدمة فى الدراسة:

تختلف الدراسات العلمية التى تتناول بالدراسة والتحليل الظواهر الاجتماعية مثل التغير الاجتماعى، اختلافا واضحا فيما يتعلق بوحدة التحاليل المستخدمة فى الدراسة، وذلك باختلاف الأهداف التى تستهدف هذه الدراسات تحقيقها.فبعض هذه الدراسات تركز على المجتمع المحلى أو المنظمات كوحدة للدراسة، بينما يركز البعض الآخر من الدراسات على الفرد كوحدة للتحليل، بينما نحدد دراسات أخرى تتخذ من الأسرة وحدة للتحليل، ودارستنا تركز على الفرد كوحدة لتحليل أهم مشكلات المرأة العاملة الاقتصادية والاجتماعية ودرجة المشاركة السياسة والمشاركة فى القيادة.

---

(١) ديوبولد ب فان دالين ، ترجمة د.محمد نبيل نوفل، المرجع السابق، ص :( ٤٢٩-٤٣٠).

## ب- حجم العينة وكيفية اختيارها

لقد تم اختيار عينة البحث على أساس تمثيلها تمثيلا صحيحاً من الناحية الإحصائية لمجتمع البحث حيث تم تطبيق استمارة البحث على ١٠٠٠ مفردة من النساء العاملات فى بعض محافظات جمهورية مصر العربية، وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية نظرا لتماثل أفراد العينة.

## ج- خصائص العينة:

نحاول فى هذا المقام إعطاء صورة تحليلية عن أهم خصائص عينة البحث، وسوف تشتمل معالجتنا لهذه الخصائص على إبراز العناصر التالية.

١ - توزيع العينة حسب المحافظات

٢ - توزيع العينة حسب القطاعات

٣ - توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية

٤ - توزيع العينة حسب الحالة التعليمية

٥ - توزيع العينة حسب عدد الأبناء

٦ - توزيع العينة حسب الدخل الشهرى

٧ - توزيع العينة حسب الدرجة الوظيفية

٨ - توزيع العينة حسب الخبرة العملية

٩ - توزيع العينة حسب الوظيفة

### ١- توزيع العينة حسب المحافظات

جدول رقم (١) يوضح إجمالى توزيع العينة حسب المحافظات

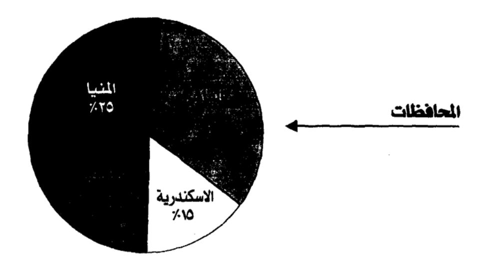
| المحافظة / القيمة | العدد | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| القاهرة | ٣٥٠ | ٣٥٪ |
| الإسكندرية | ١٥٠ | ١٥٪ |
| المنوفية | ٢٥٠ | ٢٥٪ |
| المنيا | ٢٥٠ | ٢٥٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن العينة قد تم توزيعها كالتالى ٣٥٪ لمحافظة القاهرة و ١٥٪ لمحافظة الإسكندرية وهما محافظتان حضريتان وبذلك تكونا قد استحوذتا على نسبة ٥٠٪ من أجمالى عينة البحث وبعدد ٥٠٠ مفردة.

بينما كان نصيب كل من محافظتى المنوفية والمنيا ٥٠٪ تنقسم بينهما بالتساوى ٢٥٪ كل محافظة وهما محافظتان ريفيتان. وبعدد ٢٥٠ مفردة لكل محافظة.

ولقد روعى فى توزيع العينة نسبة كثافة النساء العاملات فى كل محافظة من محافظات جمهورية مصر العربية وفق آخر توزيع للنساء العاملات حسب نشرة الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء عام ٢٠٠٣. (١)

**يوضح الشكل التالى توزيع العينة فى المحافظات المختلفة**




## ٢- توزيع العينة حسب القطاعات

جدول رقم (٢) يوضح إجمالى توزيع العينة حسب القطاعات

| القيمة / القطاع | العدد | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| القطاع الحكومى | ٤٥٧ | ٤٥,٧٪ |
| القطاع العام | ٢٤٨ | ٢٤,٨٪ |
| القطاع الخاص | ٢٩٠ | ٢٩٪ |
| القطاع الاستثمارى | ٥ | ٠,٥٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

من الجدول السابق يتضح أن النسبة الغالبة من مفردات العينة قد استحوذ عليهم القطاع الحكومى وذلك بعدد ٤٥٧ مفردة وبنسبة ٤٥,٧٪.

بينما يأتى بعده فى الترتيب القطاع الخاص بعدد مفردات ٢٩٠ مفردة وبنسبة ٢٩٪ من إجمالى العينة. ويليه القطاع العام بعدد ٢٤٨ مفردة وبنسبة ٢٤,٨٪.

---

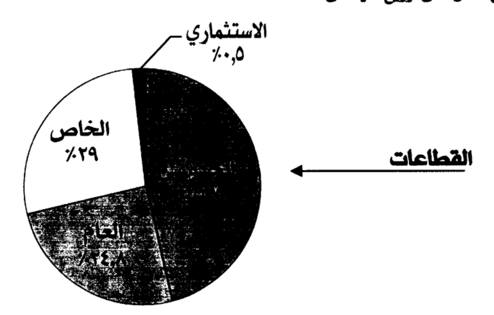
(١) نشرة الجهاز المركزى للتعبئة والإحصاء لعام ٢٠٠٢.

أما القطاع الاستثمارى فيأتى فى الترتيب الأخير بعدد ٥ مفردات فقط لا غير وبنسبة ٠,٥٪.

وهذا أن دل على شئ فأنما يدل على استيعاب القطاع الحكومى وقطاع الأعمال على نسبة ٧٠,٥٪ من إجمالى أفراد العينة.

ورغم أن القطاع الخاص يستحوذ على النسبة الأكبر من العاملات النساء إلا أننا وكما يتضح من الجدول وكما ذكرنا كانت العينة من القطاعين الحكومى وقطاع الأعمال. حيث وجد فريق البحث صعوبة كبيرة فى الالتقاء بالعاملات فى القطاع الخاص حيث يرفض أصحاب الأعمال وبصفة دائمة السماح بالمقابلات ، كما نجد أن العاملات أنفسهن غير متجاوبات نزولا على رغبة أصحاب الأعمال.

**يوضح الشكل التالى توزيع العينة فى لقطاعات المختلفة**



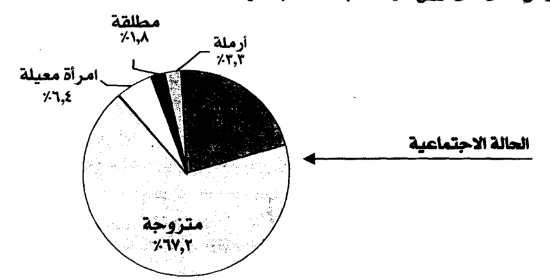

## ٣- توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية

جدول رقم (٣) يوضح إجمالى توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية

| القيمة / الحالة الاجتماعية | العدد | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| آنسة | ٢١٣ | ٢١,٣٪ |
| متزوجة | ٦٧٢ | ٦٧,٢٪ |
| أمراه معيلة | ٦٤ | ٦,٤٪ |
| مطلقة | ١٨ | ١,٨٪ |
| أرملة | ٣٣ | ٣,٣٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النسبة المئوية الأكبر من عينة البحث نساء متزوجات أو سبق لهن الزواج وذلك بنسبة ٧٨,٨٪ وبعدد يصل الى ٧٨٧ مفردة ، ويتوزعن على النحو التالى ٦٧,٢٪من إجمالى العينة متزوجات وبعدد ٦٧٢ مفردة.و٦,٤٪ امرأة معيلة تتحمل إعالة الأسرة بمفردها و١,٨٪ امرأة مطلقة وبعدد ١٨ امرأة.و٣,٣ ٪ من إجمالى العينة نساء أرامل وبعدد ٣٣ امرأة.بينما كانت نسبة العاملات الآنسات ٢١,٣٪ وبعدد ٢١٣ فتاة من إجمالى عدد مفردات.

**يوضح الشكل التالى توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية المختلفة**




**٤- توزيع العينة حسب الحالة التعليمية:**

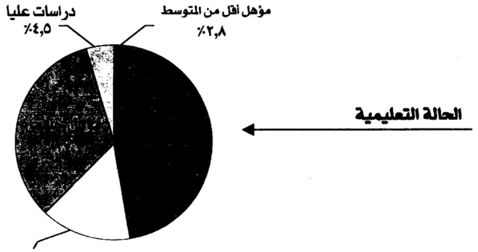
جدول رقم (٤) ويوضح إجمالى توزيع العينة حسب الحالة التعليمية

| القيمة / الحالة التعليمية | العدد | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| مؤهل أقل من المتوسط | ٢٨ | ٪٢,٨ |
| مؤهل متوسط | ٤٤٤ | ٪٤٤,٤ |
| مؤهل اعلى من المتوسط | ١٥٢ | ٪١٥,٢ |
| مؤهل جامعى | ٣٣١ | ٪٣٣,١ |
| دراسات عليا | ٤٥ | ٪٤,٥ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ٪١٠٠ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن معظم أفراد العينة قد توزعن بين المؤهل المتوسط والمؤهل الجامعى بمجموع ٧٧,٥٪ وقد استحوذت المؤهلات المتوسطة على نسبة ٤٤,٤٪ وبعدد ٤٤٤ مفردة ، ويلى ذلك المؤهلات الجامعية بنسبة ٣٣,١٪و بعدد ٣٣١ مفردة.

ويأتى بعد ذلك المؤهل أعلى من المتوسط بنسبة ١٥,٢٪ وبعدد ١٥٢ مفردة. ثم المؤهلات بالدراسات العليا بنسبة ٤,٥٪ وبعدد ٤٥ مفردة، وفى الترتيب الأخير تأتى المؤهلات الأقل من المتوسط بنسبة ٢,٨٪ وبعدد ٢٨ مفردة.

**يوضح الشكل التالى توزيع العينة حسب الحالة التعليمية المختلفة**




## ٥-توزيع العينة حسب عدد الأبناء.

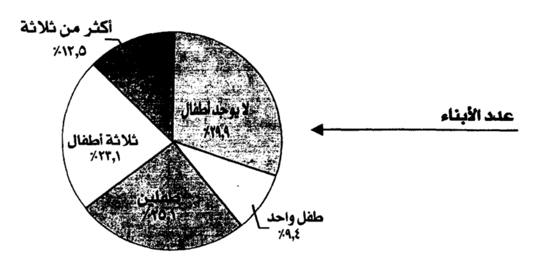
جدول رقم (٥) يوضح إجمالى توزيع العينة حسب عدد الأبناء

| القيمة / عدد الأبناء | العدد | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| لا يوجد أطفال | ٢٩٩ | ٢٩,٩٪ |
| طفل واحد | ٩٤ | ٩,٤٪ |
| طفلين | ٢٥١ | ٢٥,١٪ |
| ثلاثة أطفال | ٢٣١ | ٢٣,١٪ |
| اكثر من ثلاثة | ١٢٥ | ١٢,٥٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

من الجدول السابق يتضح أن عدد ٢٢٩ من النساء العاملات حسب عينة البحث ليست لديهن أطفال وذلك بنسبة ٢٩,٩٪.

بينما كانت ٩٤ منهن وبنسبة ٩,٤٪ لديهن طفل واحد، بينما من كانت لديهن طفلين نسبتهن ٢٥,١٪ وبعدد ٢٥١ مفردة. أما من كن لديهن ثلاثة أطفال فنسبتهن ٢٣,١٪ وبعدد ٢٣١ مفردة.ويأتى من لديهن أكثر من ثلاثة أطفال فى الترتيب الأخير بعدد ١٢٥ مفردة وبنسبة ١٢,٥٪.

يوضح الشكل التالى توزيع العينة حسب عدد الأبناء




### ٦- توزيع العينة حسب الدخل الشهرى.

جدول رقم (٦) يوضح إجمالى توزيع العينة حسب الدخل الشهرى

| الدخل الشهرى / القيمة | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| اقل من ٢٠٠ جنيه | ٣١٤ | ٣١,٤٪ |
| من ٢٠٠ – أقل ٤٠٠ | ٤٢١ | ٤٢,١٪ |
| من ٤٠٠ – اقل ٦٠٠ | ١٦٦ | ١٦,٦٪ |
| من ٦٠٠ – اقل ٨٠٠ | ٥٨ | ٥,٨٪ |
| من ٨٠٠ – اقل ١٠٠٠ | ٢٩ | ٢,٩٪ |
| من ١٠٠٠ فاكثر | ١٢ | ١,٢٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

بالنظر إلى الجدول السابق يتضح إن الدخل قد تفاوت بين إفراد العينة حيث كانت أعلى نسبة تنحصر في المجموعة الثانية حيث بلغ عدد اللاتى دخلهن بين ٢٠٠ وأقل من ٤٠٠ جنيه ٤٢١ مفردة وبنسبة ٤٢,١٪ من إجمالى العينة.

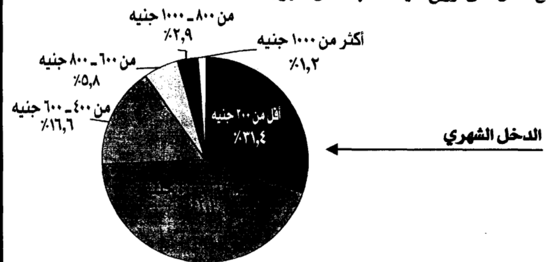
بينما نجد أن ما نسبته ٣١,٤٪ من أجمالى العينة كانت دخلهن أقل من ٢٠٠جنيه.وبعدد ٣١٤ مفردة.

بينما نجد أن ما نسبته ١٦,٦٪ من إجمالى العينة كانت دخلهن من ٤٠٠ الى أقل من ٦٠٠ جنيه. وبعدد ١١٦ مفردة.

بينما نجد إن النسبة تقل بعد ذلك حيث نجد ما نسبته ٥,٨٪ كانت دخلهن ينحصر بين ٦٠٠ وأقل من ٨٠٠ جنيه. وبعدد ٥٨ مفردة.

بينما ما نسبته ٢,٩٪ وبعدد ٢٩ مفردة دخلهن ينحصر بين ٨٠٠ وأقل من ١٠٠٠ جنيه بينما نجد أن ما نسبته ١,٢٪ وبعدد ١٢ مفردة دخلهن من ١٠٠٠جنيه فأكثر.

يوضح الشكل التالى توزيع العينة حسب الدخل الشهرى المختلفة




**٧- توزيع العينة حسب الخبرة العملية**

جدول رقم (٨) ويوضح توزيع العينة حسب الخبرة العملية

| القيمة / سنوات الخبرة | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| اقل من ٥ سنوات | ٢٦٤ | ٢٦,٤٪ |
| من ٥سنوات الى اقل من ١٠ سنوات | ١٩٩ | ١٩,٩٪ |
| من ١٠ سنوات الى اقل من ١٥ سنة | ١٢٠ | ١٢٪ |
| من١٥ الى اقل من٢٠ | ١١٦ | ١١,٦٪ |
| من٢٠ الى اقل من٢٥ | ١٤٦ | ١٤,٦٪ |
| من٢٥ الى اقل من ٣٠ | ٨٢ | ٨,٢٪ |
| من٣٠ الى ٣٥ | ٦٠ | ٦٪ |
| اكثر من ٣٥سنة | ١٣ | ١,٣٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

بالنظر إلى الجدول السابق نجد أن سنوات الخبرة تتفاوت بين عينة البحث فنجد أن ما يقرب من ثلث العينة بنسبة ٢٦,٤٪ وبعدد ٢٦٤ مفردة خبرتهن تقل عن خمس سنوات.

بينما نجد أن من خبرتهن تزيد عن خمس سنوات وتقل عن عشر سنوات نسبتهن تصل الى ١٩,٩٪ وبعدد ١٩٩ مفردة.

بينما نجد أن من خبرتهن تنحصر بين عشر سنوات وخمسة عشر سنة لا يزيد عددهم عن ١٢٠مفردة وبنسبة ١٢٪.

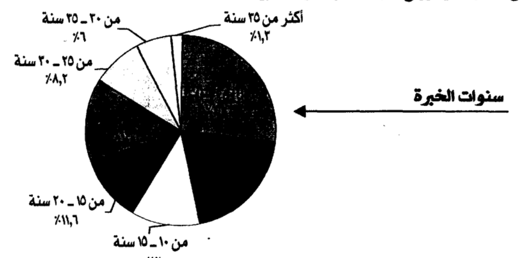
بينما نجد أن من خبرتهن من ١٥ سنة إلى اقل من ٢٠ سنة بلغ عددهم ١١٦ مفردة وبنسبة ١١,٦٪.

بينما نجد أن من خبرتهن من ٢٠ إلى اقل من ٢٥ سنة بلغ عددهم ١٤٦ مفردة وبنسبة ١٤,٦٪.

بينما نجد أن من خبرتهن من ٢٥ سنة إلى اقل من ٣٠ سنة بلغ عددهم ٨٢ مفردة وبنسبة٨,٢٪.

بينما نجد أن من خبرتهن من ٣٠ الى اقل من ٣٥ سنة بلغ عددهم ٦٠ مفردة وبنسبة ٦٪ في حين نجد أن من خبرتهن تزيد عن ٣٥ سنة بلغ عددهم ١٣ مفردة وبنسبة ١,٣٪.

**يوضح الشكل التالى توزيع العينة حسب سنوات الخبرة**




## ٨- توزيع العينة حسب الدرجة الوظيفية.

جدول رقم (٩) يوضح إجمالى توزيع العينة حسب الحالة الوظيفية

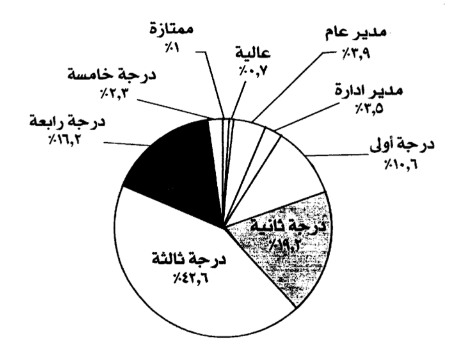
| القيمة / الدرجة الوظيفية | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| ممتازة | ١٠ | ١٪ |
| عالية | ٧ | ٠,٧٪ |
| مدير عام | ٣٩ | ٣,٩٪ |
| مدير إدارة | ٣٥ | ٣,٥٪ |
| درجة أولى | ١٠٦ | ١٠,٦٪ |
| درجة ثانية | ١٩٢ | ١٩,٢٪ |
| درجة ثالثة | ٤٣٦ | ٤٢,٦٪ |
| درجة رابعة | ١٦٢ | ١٦,٢٪ |
| درجة خامسة | ٢٣ | ٢,٣٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن عينة النساء العاملات معظمهن قد تركزن فى الدرجة الثالثة بما يقرب من نصف العينة حيث بلغ عددهن فى هذه الدرجة ٤٢٦ مفردة وبنسبة ٤٢,٦٪.

فى حين يأتى بعدهن فى الترتيب النساء العاملات بالدرجة الثانية وبعدد ١٩٢ مفردة وبنسبة ١٩,٢٪.ويليهن النساء العاملات بالدرجة الرابعة وبعدد ١٦٢ مفردة بنسبة ١٦,٢٪. ويليهن النساء العاملات بالدرجة

الأولى وبعدد ١٠٦مفردة نسبته ١٠,٦٪ من أجمالى العينة. يليهن فى الترتيب العاملات بدرجة مدير عام وبعدد ٣٩ مفردة بنسبة ٣,٩٪.ثم يليهن العاملات بدرجة مدير إدارة وبعدد ٣٥ مفردة وبنسبة ٣,٥٪ ثم يليهن العاملات بالدرجة الخامسة وبعدد ٢٣ مفردة بنسبة ٢,٣٪. ثم يأتى فى الترتيب قبل الأخير العاملات بالدرجة الممتازة وبعدد ١٠ مفردات وبنسبة ١٪.أما فى الترتيب الأخير فتأتى العاملات بالدرجة العالية وبعدد ٧ مفردات وبنسبة ٠.٧٪.

**يوضح الشكل التالى توزيع العينة حسب الدرجات الوظيفية**




◆◆◆◆

## ٩- توزيع العينة حسب الوظيفة

جدول رقم (٧) ويوضح إجمالى توزيع العينة حسب الوظيفة

| الوظيفة | العدد | الوظيفة | العدد |
|---|---|---|---|
| أستاذة جامعية | ٢ | مسئول نشر | ١٣ |
| رئيس قطاع | ١ | رئيس قسم | ٤٤ |
| معيدة | ٨ | كاتب أول | ١١ |
| طبيبة | ٣ | أمينة مكتبة | ٦ |
| مهندسة | ١٥ | مشرفة اجتماعية | ٥ |
| طبيبة صيدلية | ١٢ | مدخل بيانات | ٦ |
| محامية | ١٦ | أمينة معمل | ٤ |
| ناظرة مدرسة | ٤ | ممرضة | ٥٨ |
| وكيل مدرسة | ٤ | سكرتيرة | ٤١ |
| مدرب ثقافى | ٤ | كاتب ثانى | ٥٤ |
| مدير عام | ٢٣ | كاتب ثالث | ٤٠ |
| باحث | ٢٤ | فنى معمل | ٦ |
| محاسبة | ٣٧ | مشرفة حضانة | ١٠ |
| مدير إدارة | ٦٤ | بائعة | ١٠ |
| أخصائى | ٩٤ | كاتب رابع | ٢٤٥ |
| مدرسة | ١٢٣ | عاملة | ١٤ |
| الإجمالى | | ١٠٠٠ | |



# استنتاجات عامة

من تحليل العينة على النحو السابق نستنبط بعض الاستنتاجات العامة التى تكشف لنا أهم الملامح والخصائص العامة لعينة البحث وتتحدد هذه الملامح فى الخصائص التالية:

- ❑ تتركز النساء العاملات فى المدن وفى المراكز الكبرى للمحافظات الأخرى ولكن على العكس نجد أن بعض النساء فى القرى تجاهلت الخروج للعمل و اكتفت بدورها فى المنزل ولبعضهن دور إنتاجى فى الصناعات الريفية المنزلية.
- ❑ تتضاعف عدد النساء العاملات فى القاهرة عنها فى المدن الأخرى . ( داخل نطاق عينة البحث ) ( الإسكندرية – المنوفية – المنيا ).
- ❑ تتركز النساء العاملات فى القطاع الخاص وكذلك فى القطاع الحكومى بنسب كبيرة.
- ❑ إن النسبة الغالبة من عينة البحث نساء متزوجات أو سبق لهن الزواج مع وجود ظاهرة المرأة المعيلة.
- ❑ إن النسبة الغالبة من عينة البحث تتفاوت مؤهلاتها العلمية ويغلب عليهن المؤهل المتوسط ويليه الجامعى.وقد تعمدت هيئة البحث عدم التعرض لمشكلات العاملات الأميات بصفة خاصة.
- ❑ يلاحظ من عينة البحث إن ما يقرب من ٧٠٪ من إجمالى العينة لديهن أطفال بغض النظر عن عددهم والذى تتفاوت بين طفل وأكثر من ثلاثة أطفال.
- ❑ يتفاوت الدخل الشهرى بين أفراد العينة وأن كان تركز عند حوالى أكثر من ٧٣٪ فى اقل من ٤٠٠ جنيه وهو متوسط دخل الطبقة المتوسطة فى جمهورية مصر العربية وقت تنفيذ البحث.
- ❑ تنوعت عينة البحث حيث تشكلت شاغلى الوظائف المختلفة العاملات فى مختلف التخصصات أيضا.
- ❑ تفاوتت الخبرة العملية بين ٥ سنوات و٣٥ سنة وأن كان الملاحظ أن أغلب أفراد العينة ما يقرب من نصفها تقل خبرتهم عن ٥ سنوات.
- ❑ كما لوحظ أن معظم أفراد العينة تركز أقل من نصفها بقليل فى الدرجة الثالثة.

# الفصل الثانى

# المداخل النظرية للدراسة

# مقدمة

يعتبر موضوع دراسة مشكلات المرأة العاملة من الموضوعات الهامة التى تؤثر على المجتمع ككل لما لها من أهمية حيث أن المرأة نصف المجتمع ويؤثر دورها فى النصف الآخر .. كما توجد العديد من الأسباب التى تعطى أهمية لهذا الموضوع منها:-

١- الحاجة إلى ضرورة صياغة السياسات الاجتماعية المكنة لحل المشاكل المعاصرة التى تعترض دور المرأة فى المجتمع، والتى يمكن فى ضوئها تقديم الحلول لها على أسس علمية.

٢- ندرة الدراسات الميدانية والبحوث التى تتناول بالدراسة والتحليل لمشاكل المرأة بصفة عامة والمرأة العاملة بصفة خاصة.

## مشكلات المرأة العاملة لدى علماء الاجتماع :

اختلفت آراء علماء الاجتماع تجاه تناول المشكلات الاجتماعية وخاصة - مشكلة المرأة العاملة - فيمكن أن نقسم نظرة هؤلاء العلماء إلى عدة اتجاهات هى:-

### أولاً : مدرسة البنائية الوظيفية:

لقد اعتمدت مدرسة البنائية الوظيفية منذ خطواتها الأولى على فكرة النسق، فقد صور أنصار البنائية الوظيفية المجتمع ككائن حى له من الأجزاء والأعضاء ما يؤدى كل منها وظيفة تتناسق وتتكامل مع وظائف الأجزاء الأخرى محاولين جميعا تحقيق هدف نهائى ألا وهو تحقيق استقرار المجتمع واستمراريته.

فهذا الهدف أو هذه الوظيفة تسهم فى خلق وتشكيل نظاما أخلاقيا يتفق ويعمل على تحقيقها من جهة أخرى وكان من أهم أو أكثر رواد علم الاجتماع تأثرا بهذه المدرسة هو هربرت سبنسر.[1]

ومن ثم يتحدد الهدف النهائى للنسق لدى أنصار البنائية الوظيفية فى تحقيق حالة التوازن والاستقرار والترابط بين الأجزاء المكونة للنسق أى أن تكون عناصر النسق إيجابية، تسهم فى صياغة النسق وتوازنه. أو فى قول آخر أن تكون وظيفية. ولكن يحدث فى بعض الأحيان خلل فى أداء عناصر النسق لوظائفه المحددة أو تقوم بأدوار ضارة به وباستقراره. هنا يطلق أنصار البنائية الوظيفية على هذه العناصر صفة اللاوظيفية أو سوء الوظيفية.

---

(١) شادية قناوى، المشكلات الاجتماعية إشكالية اغتراب علم الاجتماع، دار الثقافة العربية القاهرة، ص: ٣٥ :٣٦.

كما يقرر أنصار الاتجاه البنائى الوظيفى بأن هناك وظائف كامنة ووظائف ظاهرة لعناصر النسق الاجتماعى. ويقررون فى هذا الشأن أن الوظائف الظاهرة ودورها الإيجابى فى الحفاظ على النظام. أما الوظيفية الكامنة فهى وظيفة داخل العنصر ولكن لا يدركها ولا يشعر بها من يمارسها أو من يتأثر بها.

إن المرأة تعتبر أحد عناصر النسق الإيجابية فى المجتمع فمن المفترض أن تكون كل تفاعلاتها إيجابية، أما إذا حدث خلل فى علاقاتها بالنسق فهذا بالتالى يؤدى إلى دور ضار به وباستقراره وكذلك إذا كانت أحد تفاعلاتها مع المجتمع هو العمل فإن إهمال ذلك يؤدى إلى خلل فى المجتمع بشكل عام فتعطيل هذه الطاقة ليس إهدار لها فقط بل هو تحميل عبء جديد على المجتمع مما يؤدى إلى خلل دائم ودوران فى دائرة مفرغة.

أما بالنسبة إلى نظرة دور كايم للمرأة كأم فإن إصلاح العملية التربوية يجب أن ينظر إلى المرأة بنظرة موضوعية صحيحة، ويجب أن تترجم هذه النظرة عن طريق وسائل الإعلام لأنها من أهم المؤثرات على المجتمع التى تبرز دور المرأة عامة والمرأة العاملة خاصة فى المجتمع عن طريق الصحافة والمسلسلات والإعلانات والبرامج التليفزيونية والإذاعية.

يعتبر أميل دور كايم من أول السوسيولوجيين الأكاديميين وهو من أبرز علماء الاجتماع الذين كانت لهم إسهامات عديدة فى علم الاجتماع وكذلك بالنسبة لاتجاه البنائية الوظيفية.

فقد تصور دور كايم أن مشكلات المجتمع الصناعى لا ترجع إلى التناقضات الداخلية الاقتصادية فى الأساس والتى تحتم بدورها تناقضات اجتماعية وعليه لم يقنع بالتفسير الاشتراكى ولا بالحل الذى قدمه هذا الفكر ألا وهو الثورة وتبديل النظام. بل أنه رأى أن المجتمع يسير فى حالة من التقدم والتطور تقودها عملية تقسيم يرجع إلى ما أسماه بالكثافة الأخلاقية الناجمة بدورها عن زيادة عدد الأفراد فى المجتمع الذين تتاح لهم فرص تكوين شبكة من العلاقات الاجتماعية والتفاعل بينهم .[1]

لذلك يرى دور كايم أن المشاركة الفعالة التى تكون بين الرجل والمرأة على قدم المساواة وتقسيم العمل بينهم يسير بالمجتمع إلى حالة من التقدم والتطور حيث يتيح الفرصة لجميع أفراد المجتمع إلى تكوين شبكة من العلاقات الاجتماعية والتفاعل بينهم.

كما يرى دور كايم أن التطور الصناعى أمر يجب التسليم به والدفاع عنه حتى وأن صاحب هذا التطور قدر من مشكلات التفكك الاجتماعى والصراع بتلك المشكلات التى اعتبرها دور كايم شوائب يمكن العمل على الحد منها حتى يتمكن النظام الاجتماعى القائم من تحقيق حالة الاستقرار والاستمرار.

(١) شادية قناوى، المرجع السابق: ص : ٤٩-٥١.

لقد تصور دور كايم أن المشكلات الاجتماعية وخاصة مشكلات المرأة هى نتاج للتطور الصناعى واحتياج المجتمع لجميع عناصره رجالاً وإناثا. فمع دخول المرأة سوق العمل صاحب هذا التغير بعض المشكلات التى تعوق تقدمها وتحد من حالة الاستقرار للمجتمع.

كما ركز دور كايم على أهمية دور التربية والأخلاق فى إقناع أفراد المجتمع بتقبل أوضاعهم أى إقناعهم بأنه ليس من حقهم أن يحصلوا على أكثر مما قسم لهم، لذلك يجب أن يقنعوا بنصيبهم فى الحياة. ولكى تتحقق هذه العملية كان لابد من وجود سلطة عليا تقوم بهذا الدور. فنادى دور كايم بضرورة وضع أو فرض القوانين التى تلزم أفراد المجتمع. عن طريق إقامة سلطة عليا قوية يتقبل أوضاعهم الراهنة.هذا ويحدد دور كايم هذه السلطة فى القانون والمؤسسات المهنية والدينية.(١)

فلقد رأى دور كايم أن النظرة العتمية للمجتمع يجب أن يقتنع بها أفراده ويتقبلوا أوضاعهم ولهذا نختلف مع دور كايم حيث أن التوجيهات القيمية والثقافية والدينية للمجتمع يجب أن تتغير نظرتها على سبيل المثال بالنسبة للمرأة أو حقوقها التى يجب أن يعطيها لها المجتمع وواجباتها تجاهه. فنظرة المجتمع العتمية للمرأة يوجد بها تميز على أساس النوع لذلك يجب أن تتغير هذه النظرة فى الاتجاه الصحيح لكى يقوم المجتمع على التطوير والتحديث وتصحيح النظرة العتمية بالنسبة للمرأة ودورها فى المجتمع ودورها كعنصر فعال ومشارك وذلك عن طريق وسائل الإعلام المسموعة والمرئية لأنها خير وسيلة للتأثير على المجتمع.(٢)

وقد وجه بعض النقد إلى هذه المدرسة، ومنها:-

١- هناك من يرى أن هذا المدخل يعد بمثابة فلسفة سياسية محافظة وأنه يقوم على التسليم السريع وبدون منافسة بأفكار وقيم المجتمع باعتبارها قيما يجب المحافظة عليها واحترامها وعدم مناقشتها.

٢- أن هذا المدخل يربط بين المشكلات الاجتماعية وبين انحراف الأفراد أو حالة سوء التنظيم الاجتماعى المؤقت ومن ثم فهو يجهل عاملا رئيسيا فى إثارة المشكلات الاجتماعية وهو عدم المساواة فى المجتمع.

٣- تصور الوظيفيون صعوبة عزل الأجزاء المختلفة للمجتمع بعضها عن بعض وأن سوء التنظيم قد يعانى منه شخص ما قد يكون مصدر حالة التنظيم عند شخص آخر.

(١) شادية قناوى، المرجع السابق، ص : ٥٠

(٢) أحمد النكلاوى، علم الاجتماع ودراسة مشكلات المجتمع المصرى، دار الثقافة العربية، جامعة القاهرة، ص:٣٠ .

٤- الخطأ الذى وقعت فيه الوظيفية عندما تصورت أن ما يحدث من وظائف وما يقع من توحد حول قيم معينة يحقق تماسك الطبقات الاجتماعية المختلفة فمن الثابت أن ذلك ليس بالأمر المحتم وقوعه بمعنى أن يكون ما تمارسه جماعات معينة هو بالضرورة فى صالح جماعات أخرى.(١)

## ثانياً : التيار النقدى الكلاسيكى:-

### أ- الماركسية التقليدية:

تمثل آراء كارل ماركس نقطة الانطلاق بالنسبة للفكر الراديكالى التقليدى والمعاصر، وعلى الرغم من أن هذه الآراء لم تتشكل من فراغ، بل أن جذورها الأساسية ترجع إلى الفلسفة السلبية التى ظهرت فى عصر التنوير، إلا أنها تعد شكل جديد أو متجدد للفكر الهيجلى مع اختلاف جوهرى يتمثل فى الصبغة المادية أو الواقعية الملموسة التى طبعها ماركس على فلسفة هيجل المثالية.(٢)

تعتبر المادية التاريخية أنها نتاج متطور يجمع بين طياته أفكار من هنا وهناك فكر جدلى مثالى استمده هيجل وفلسفته المثالية وآخر سلبى تقدمى أخذه من أعمال عصر التنوير لكنه أضاف عليه طابعاً واقعياً تبلور لديه فى ضوء ظروف العصر وأوضاع النظام الرأسمالى وتناقضاته.

أما بالنسبة لتحليل ماركس فقد كان متعمق وخاصة لعملية تقسيم العمل ولعلاقات الإنتاج بين الطبقات الأساسية فى المجتمع الرأسمالى. وما تفرزه هذه العلاقات من ظواهر اجتماعية ضارة إنسانيا، إنما يمثل فى حقيقة الأمر أبرز إسهامات الاتجاه المادى الجدلى فى مجال المشكلات الاجتماعية، تلك التى استطاع كارل ماركس أن يلحظها فى ما يسمى بظاهرة الاغتراب. فالإنسان من المفترض أن يؤكد ذاته ويحققها خلال عملية الإنتاج. ولكن فى ظل ظروف محددة عندما يصبح العمل الإنتاجى يمثل عقبة أمام تحقيق الذات الإنسانية، بهذا يصبح العمل على حد ذاته منافى للإنسانية أو بعبارة أخرى يصبح نتاج العامل منفصلاً عنه. وهذا الانفصال يتضح فى اغتراب الإنسان عن ذاته وعن نتاج عمله وعن الآخرين الذين يشتركون معه فى عملية الإنتاج، أنه انفصال بين الذات والموضوع.

وإذا كانت المشكلات فى الرؤية الكلاسيكية المحافظة البنائية الوظيفية ترتبط بمفهوم اللامعيارية بمعنى الانحراف عن معايير الجماعة والمجتمع فإنها فى رؤية الاتجاه الماركسى التقليدى يرتبط بمفهوم الاغتراب بمعنى الانفصال بين الذات الإنسانية والموضوع المادى.(٣)

---

(١) أحمد النكلاوى، المرجع السابق، ص: ٣١-٣٣ .
(٢) شاديه قناوى، المرجع السابق، ص ١٣٥ : ١٤٥.
(٣) المرجع السابق، ص ١٤٦ : ١٥٥.

ويرى لينين أنه يوجد دائما توجه للفكر الرأسمالي بأن المرأة يجب أن تظل من الناحية الثقافية والتقنية والعملية متدنيـة حتى تحصل على أجـــــر أقل. وكذلك تسيد فكرة أن المرأة كائن أدنى مما يجعلها لا تخرج للعمل إلا مضطرة وبالتالي تقبل أى أجر وكذلك تقبل العمل فى الأعمال الخطرة مثل أعمال الغـزل والنسيج، والتى يوجد بها خطورة كبــــيرة مثل عيوب فى العمود الفقرى وضعف فى النظر وغير ذلك من هذه الأمور.[1]

ب- الاشتراكية العلمية :

إن الاشتراكية العلمية تتميز عن باقى الفلسفات التقدمية من ناحية شموليتها، فبالرغم من الإدارة الطيبة لواصفى الفلسفات التقدمية والثورية التى سبقتها، فإن الشروط التاريخية ما كانت تسمح لهم بأن يتصوروا الإنسان متحررا تحررا كاملاً شاملا من شتى أنواع الاضطهاد.

ولا شك فى أن تلك الفلسفات أرادت تحرر الإنسان، ولكنها لم تستطع أن توفر له التحرر الشامل، لا لشىء إلا لأنها لم تستطع أن تضع يدها على كل مظاهر اضطهاده ومن جذورها. لقد كشفت تلك الفلسفات عن هذا الجانب أو ذاك من اضطهاد الإنسان، وفتحت بالتالى أمامه طريق التحرر من هـذا الاضطهاد أو ذاك ولكنها لم تستطع الكشف عن اضطهاد الإنسان ككل.

كما يرجع الفضل فى الكشف عن آفاق عالم متحرر نهائياً من العذاب إلى التطور التاريخى بجانب مؤسسى الاشتراكية العلمية مع ولادة الرأسمالية ونشوء الطبقة العاملة، وحدث لأول مرة فى التاريخ الطبقة التى تستطيع أن تحرر نفسها من أن تضطهد غيرها، وبعبارة أدق الطبقة التى لا تستطيع أن تضع حدا لعذاباتها إلا إذا وضعت حدا لوجودها كطبقة وللوجود الطبقى فى أى مكان من العالم.

وقد أدلى مؤسسى الاشتراكية العلمية اهتمامهم بقضية تحرير المرأة من منظور الاضطهادات التى يعانى منها الإنسان بوجه عام والاضطهاد المكثف على المرأة من ناحية الرجل ولقد خصص ماركس صفحات كثيرة لقضية المرأة والعلاقة بينها وبين الرجل من ( مخطوطاته الاقتصادية والفلسفية ) وقد كتب عن الطبقة الرأسمالية التى كانت تفضل عمل النساء والأطفال لدى أصحاب المغازل والمناسج على الرجال لأنهن ( يعملن بأجور أقل ) ولقد كانت عاملات الحرير فى مدينة ليون فى عام ١٨٣١ يعملن فى الصيف من الساعة الثالثة صباحاً حتى الليل ، وفى الشتاء من الساعة الخامسة صباحا حتى الحادية عشرة مساء أى سبع عشرة ساعة فى اليوم فى ورش رطبة ومظلمة، ولهذا كانت أعداد كبيرة منهن تسقط فى براثن السل.[2]

---

(١) لينين ريازانوف وآخـرون، ترجمـة جورج طرابيشى، المـرأة الاشتراكيـة، دار الآداب، الطبعة الثالثة، ١٩٧٩، ص: ٢٨ -٣٠.

(٢) المرجع السابق، ص: ٢٨- ٢٩

وفى كتابه الرأسمال يكفل ماركس آلية الاقتصاد الرأسمالى أو يفضح جرائم الطبقة المالكة التى تجمع زهرة أرباحها من دم النساء والأطفال.وينوه فى الوقت نفسه بالناحية التقدمية لدخول النساء على هذا الشكل الجماعى إلى المصانع. ذلك أن الصناعة الكبيرة بهدمها العائلة القديمة، وبتحريرها المرأة والطفل من سلطة الزوج والأب، تمهد لظهور أسرة جديدة لن تكون فيها المرأة مجرد أم. ومن هنا كان ماركس البشير الصادق بتحرير المرأة الحتمى من خلال تحرر البروليتاريا.

ولقد حارب ماركس وانجلز هذا الوضع فى ( البيان الشيوعى ) وأكد على أن المجتمع اللاطبقى هو وحده الذى سيحرر المرأة ويلغى كل بغاء سواء كان رسمياً أو غير رسمى.

أن المساهمة فى الإنتاج والتحرر من الاستغلال الرأسمالى هما المرحلتان الأساسيتان لتحرر المرأة. ويوم تتهاوى دكتاتورية رأس المال وتنتصر الطبقة العاملة، تسقط عن المرأة كل قيودها الحقوقية والسياسية والاقتصادية. ذلك أن العبودية التى تدرج المرأة تحت نارها فى المجتمع البورجوازى لن تزول إلا مع زوال هذا المجتمع.

لقد حارب ماركس عن دور المرأة ومستقبلها للبرودونيين الذين كانوا يؤيدون استبعاد المرأة عن الإنتاج. فقد كتب معلمهم برودون يقول أن الرجل والمرأة ليس بعدلين. وفارق الجنس يقيم بينهما فاصلا شبيها بالفاصل الذى يقيمه فارق العرق بين الحيوانات وعلى هذا وبدلاً من أن أصفق لما يسمى اليوم بتحرر المرأة، أميل بالأحرى إلى وضع المرأة تحت الحجر ، ذلك لأن المرأة العاملة لطبيعتها وقدرها ليست لا شريكة ولا مواطنة ولا موظفة عامة.[1]

وقد تمكن ماركس، رغم أنف البرودونيين الذين يريدون حجز المرأة فى البيت، من تحقيق النصر لوجهة نظره فى مؤتمر الأممية الأول فى جينيف فى أيلول ١٨٦٦. ولقد أوضح ماركس وانجلز فى كتابهم أصل الأسرة والملكية الخاصة والدولة أن عبودية المرأة ترتبط بظهور الملكية الخاصة، وأن لا يمكن أن تتحرر المرأة إلا بانتصار الاشتراكية، ولكن لا اشتراكية أيضاً بدون مساهمة المرأة الفعلية.[2]

لقد اكتشف ماركس وانجلز، من خلال تحليلهما العلمى لقوانين التطور الاجتماعى، الصلة القائمة بين التمييز المضروب على المرأة وبين الملكية الخاصة وظهور المجتمع الطبقى وأخيرا ظهور الدولة بوصفها منظماً للمجتمع الطبقى. وانطلاقاً من هذا التطور أكد أن الجهود المبذولة فى سبيل تحرر النساء هى جزء لا يتجزأ من النضال فى سبيل الاشتراكية وفى سبيل علاقات اجتماعية جديدة وفى سبيل مجتمع بلا طبقات، وكانت الشروط الموضوعية لمثل هذا الحل لمسألة المرأة قد توفرت فى المجتمع، وضمت الأحزاب العمالية، بوصفها طليعة النضال الطبقى، لتحرير المرأة فى برامج عملها.

---

(١) لينين- ريازانوف وآخـرون، المرجع السابق، ص: ٢٩.
(٢) المرجع السابق، ص: ٣٠ - ٣٢.

لقد احتلت مسألة المرأة ومكانتها، بصورة أو أخرى فى جميع النضالات وجميع الجهود الهادفة إلى التقدم الاجتماعى خلال الأعوام المائة السابقة من التطور الاقتصادى والاجتماعى الذى لم يخل من بلبلة وتقلب ، كما احتلت المرأة مكانتها برغم المحاولات المبذولة لوقف تقدمها فى المجتمع.

وقد كان لانتصار ثورة أكتوبر فى روسيا، بتدشينها عصر الاشتراكية، آثار عظيمة فى مجال إلغاء التمييز لصالح المرأة، ولم يكف دور النساء منذ ذلك عن التعاظم فى الحركات الديمقراطية المتقدمة والنضالات العمالية الثورية. وقد بلور التقدم المادى والثقافى العام التصور عن أن دور المرأة دورا معنيا وإن كانت هذه الحركة هى فى التحليل الأخير وفى صورها المشتطة توكيداً للمقاومات المحافظة المعادية للمرأة ووجها معكوسا لها أكثر منها قوة جدية ساهمت فى التحويلات الاجتماعية الجذرية.

**التنويعات الحديثة للاتجاه النسوى :**

لقد ظهر مؤخراً مصطلح Feminism الذى يترجم إلى النسوية أو الأنثوية، وحتى ندرك معناه الحقيقى لابد وأن نضع المصطلح فى سياق أوسع ألا وهو ما يطلق عليه البعض نظرية الحقوق الجديدة، فكثيراً من الحركات التحريرية فى الغرب فى عصر ما بعد الحداثة تختلف تماما عن الحركات التحريرية القديمة التى تصدر عن الرؤية الإنسانية المتمركزة حول الإنسان.

لقد بدأت الحركة النسوية ونشطت بوحى من الثورة الفرنسية ومشاركة النساء فيها، كما كان لظهور مؤلف مارى ولستونكرافت MaryWollstonecraft دفاع عن حقوق المرأة Avindication Of the rights Of Women فى عام ١٧٩٢ إيذانا ببدايات هذه الموجة فقد عنيت المؤلفة فيه بحق المرأة فى التعليم مساواة بالرجل، وقد حارب كثير من دعاة حقوق المرأة فى القرن التاسع عشر من أجل هذا الحق، فنادوا لفتح المدارس والجامعات أمام النساء وبحقهن فى الالتحاق بكليات ومهن كانت قاصرة على الرجال مثل الطب. أما أول حركة نظامية للنساء اعتمدت على الإضراب المنظم من أجل الحصول على حقوقهن وهى إضراب عاملات مصانع النسيج فى نيويورك فى ٨ مارس ١٨٥٧ وذلك للمطالبة بضرورة مساواتهن فى الأجور مع الرجال وتخفيض ساعات العمل اليومى إلى عشر ساعات.[1]

أما الموجة الثانية من الحركة النسائية فقد بدأت إرهاصاتها الأولى بظهور مؤلف بيتى فريدان Petty Friedan سر المرأة ( Feminine Mystique1963 ) فقد لعب هذا الكتاب دورا هاما فى نشر عدم الرضا بين نساء الطبقتين العليا والوسطى فيما يتعلق بوضعهن فى المجتمع، ففيه تتحدث ربات البيوت والأمهات من هاتين الطبقتين عما يعشن فيه من بؤس وإحباط رغم ما عرف عنهن من العيش فى ظل حياة سعيدة. وبذلك قدم هذا الكتاب مدخلات جديدة للحركة النسائية.

---

(١) علياء شكرى وآخرون، علم اجتماع المرأة، مكتبة زهراء الشرق، الطبعة الأولى٢٠٠١، ص: ٦-١٦.

وبناءا على ذلك ونتيجة لاستمرار جهود المرأة فى مطالبتها بحقوقها قامت الحركة النسائية الحديثة فى أمريكا فى أواخر الستينات وهى الحركة التى عرفت باسم حركة التحرر النسائى ويطلق عليها البعض حركة التمركز حول الأنثى. وقد ساعدت هذه الحركة على إبراز بعض قضايا المرأة المعاصرة والتعبير عنها بقدر من الصراحة والعمق اللذين يميزان كثير من الكتابات التى ظهرت منذ ذلك الحين حول المرأة، فتناولت القضايا المتعلقة بالفوارق الاجتماعية والسياسية والاقتصادية بين الجنسين.[١]

فقد أشارت بعض الدراسات الحديثة إلى أن بعض الأفكار المتطرفة حول حرية المرأة قد وجدت مكانها فى النظريات التى ارتبطت بالموجة الأولى من حركة تحرير المرأة قبل ظهور الموجة الثانية فى ستينات هذا القرن.

رغم أن أغلب الكتابات النسوية الغربية المعاصرة تركز بصفة أساسية على مناقشة مفاهيم وقضايا الفكر النسوى الراديكالى المعاصر، إلا أن هناك من الكتابات النسوية ما يهتم بتتبع التاريخ التراكمى للفكر النسوى بشكل عام بدءا بالاتجاهات التى تمخضت عن الموجة الأولى لحركة تحرير المرأة فى القرن التاسع عشر وحتى اليوم. وينظر أصحاب هذا النمط الأخير من الكتابات إلى الاتجاه الراديكالى المعاصر باعتباره نتاجا لهذا التاريخ ، أو بمعنى آخر فإن هذه الكتابات تبحث عن ديناميات الاستمرار والتغير فى الفكر النسوى، وتعتبر ذلك مطلبا أساسيا. وينظر للأفكار التى تولدت عن الاتجاهات القديمة على أنها موروثات تعيش فى الحاضر وليست ببساطة مجرد جزء من الماضى، وتعد كلاهما جزءاً من شروط وجود الفكر النسوى المعاصر، وجزءاً من الفكر النسوى القديم.[٢]

و يؤكد أصحاب هذا الاتجاه رأيهم حين يذهبون إلى أن حركة تحرير المرأة عندما ظهرت فى الستينات كان الفكر النسوى يشكل جزءاً من النسيج السياسى والاجتماعى، حتى وإن لم يكن موجودا بشكل مسيطر، ثم أخذت الأفكار الخاصة بالنساء كجماعة مضطهدة وتابعة فى التبلور. كذلك يذهب هؤلاء إلى أنه قد كان من المقبول قبل ظهور الاتجاه الراديكالى المعاصر التفكير فى النساء باعتبارهن فئة اجتماعية منفصلة ومستقلة وذات حاجات واهتمامات خاصة بهن. وإن لم تكن هذه الأفكار قد استقرت بعد وإن لم تكن جلية واضحة.

و يتضمن الاتجاه النسوى ثلاثة تنويعات أساسية تترتب تاريخياً على النحو التالى :-
هى الاتجاه الفردى أو الليبرالى والاتجاه الاشتراكى أو الماركسى والاتجاه النسوى الراديكالى المعاصر .[٣]

---

(١) علياء شكرى وآخرون، علم اجتماع المرأة،المرجع السابق، ص٧.
(٢) المرجع السابق، ص٧.
(٣) علياء شكرى وآخرون، علم اجتماع المرأة، ص: ٧

### أولاً : الاتجاه النسوى الفردى أو الليبرالى Individualist Feminism :

ويهتم هذا الاتجاه بقضايا مساواة المرأة بالرجل فى الحقوق الاجتماعية والسياسية والاقتصادية كانعكاس لمطالب الموجة الأولى من الحركات النسائية فى القرن التاسع عشر وحتى ستينـــات هذا القـــرن ( حركة تحرير المرأة ).[1]

أن الفكرة الأساسية فى الاتجاهات النسوية بصورها المتنوعة تتمثل فى أن تكون المرأة كيان وشخص له مكانته التى تتماثل مع مكانة الرجل، لذلك لابد وأن تكون معاملة كل من الرجل والمرأة مبنية على أساس احترامها بنفس القدر أما الاختلافات القائمة بين الاتجاهات النسوية فهى ناتجة عن الاختلاف فى فهم الطريقة التى تكون حرية فرد ما فى المجتمع – رجل أم امرأة – متسقة مع حرية الآخرين. أى أنها تعتمد على مدى تقبل النظريات الأخلاقية العامة خاصة النظريات المتعلقة بطبيعة علاقات الفرد مع الآخرين فى المجتمع .[2]

وينظر الفرديون إلى أن حرية الفرد ومكانته مستقلة عن علاقته بالآخرين فى المجتمع، كما ينظرون إلى استقلالية الفرد باعتبارها شئ فطرى وأن النظام الاجتماعى المثالى هو النظام الذى تتحقق من خلاله تلك القيمة من خلال عاملين هما :

١- أحكام المساواة فى الحقوق المدنية والالتزام بهذه الحقوق بصورة تمنح الأفراد قدرا من الحرية يستطيعون من خلالها اتخاذ القرارات الخاصة بحياتهم.

٢- توفير مجموعة من الضوابط أو القواعد السياسية التى تمكن الأفراد من حماية وتأكيد هذه الحقوق المدنية.

ويلاحظ المحللون لهذا الاتجاه أنه فى إطار النسق القيمى لأصحاب الاتجاه النسوى الفردى كانت هناك مساحة لمناقشة مفاهيم حرية المرأة فى ضوء ارتباطها بقيم الأسرة أو فى ضوء تحرر المرأة من الأسرة تماماً. وفى إطار النظرية الفردية ذاتها تظهر صعوبة جذرية تفوق علاقة الفرد بحرية الآخرين، وهى صعوبة يمكن فهمها فى صورة صراع بين مطالب المنادين بالحرية والمنادين بالمساواة. وعموما فقد وقع الاتجاه الفردى الاجتماعى والسياسى تحت طائلة الهجوم فى بداية الاشتراكية .[3]

---

(١) المرجع السابق، ص: ٧
(٢) المرجع السابق، ص: ٨
(٣) المرجع السابق، ص: ٨

## ثانياً : الاتجاه النسوى الاشتراكى أو الماركسى Socialist Feminism :

وبشكل عام فإن التنويعات المختلفة للاتجاه النسوى الاشتراكى تقدم أغلب التفسيرات الخاصة بفكرة مساواة المرأة مع الرجل فى القيمة باعتبار المرأة إنسان حر. وكما ذهبت كارن أوفن Karen Offen فإن أفكار النسويين لم تتضمن رفضا لأفكار الاتجاه الفردى الخاص بالحرية والمساواة، لكنها اعترضت على أن تطبق مفاهيم القيمة والمكانة على أفراد منفصلين اجتماعيا عن حياتهم ككائنات اجتماعية، ويدركون فقط بوصفهم أفرادا مستقلين أكثر من إدراكهم فى إطار الحياة الجمعية والأفعال الاجتماعية.

ويعنى الاتجاه النسوى الماركسى أساسا بالعلاقة المتبادلة بين الرأسمالية والسلطة الأبوية. وتمتد الجذور الفكرية لهذا الاتجاه إلى نظرية إنجلز Engels التى تذهب إلى أن السلطة الأبوية قد نشأت اجتماعيا مع تطور نظام الملكية الخاصة ومن ثم فإن النظرة الماركسية المتشددة ترى أن قهر المرأة من وظائف النظام الرأسمالى. وقد رأى إنجلز أن رفع الوصاية عن المرأة مرتبط بخروجها إلى العمل وانضمامها إلى صفوف البروليتاريا، وكفاحها من أجل الاشتراكية التى تحرر كافة الطبقات والفئات التى تعانى القهر والاضطهاد. وكما رأى لينين أن النظام الأبوى المصاحب للرأسمالية وأشكال تقسيم العمل المرتبطة به هى التى جعلت من العمل المنزلى دورا أساسيا للمرأة، وأن هذا النوع من العمل يعد فى رأيه عناء مرزول، ويجب على الاشتراكية أن تقتلعه من الجذور. ومن ثم فإن تحرر المرأة وحصولها على مكانة مساوية للرجل يرتبط فى المفهوم الماركسى بالقضاء على النظام الرأسمالى.[١]

وقد انتقد فريق آخر من أصحاب الاتجاه الماركسى هذه النظرة باعتبارها نظرة اختزالية ينادى بها المشتغلون بالاقتصاد وعلوم الأحياء. حيث اعتبرت قهر المرأة فى الأعم الأغلب قهرا اقتصاديا ورأسماليا من حيث أصوله، وأنه ناتج عن الفوارق البيولوجية بين المرأة والرجل. لكن إشكالية الطبقة، الجنس تظل قائمة.[٢]

وعموما فإن الأعمال الكلاسيكية للفكر النسوى خلال القرن التاسع عشر كانت بمثابة تطبيق لواحدة أو أكثر من النظريات الخاصة بطبيعة المرأة ومكانتها فى المجتمع فى ارتباطها بطبيعة ومكانة الرجل. لذلك ينظر إلى الأعمال الكلاسيكية باعتبارها إسهام فى الفلسفة الأخلاقية.

---

(١) علياء شكرى وآخرون، المرجع السابق، ص٨.

(٢) المرجع السابق ص ٩.

## ثالثا الاتجاه النسوى الراديكالى Radical Feminism :

يتضمن هذا الاتجاه أحدث قضايا الاتجاه النسوى المعاصر ويميل أصحاب هذا الاتجاه إلى الفكر الاشتراكى، وإن كان من الممكن النظر لأعمالهم باعتبارها تطويرا لشكل جديد من أشكال الفكر الاشتراكى. ويطالب أصحاب الاتجاه الراديكالى للمرأة ليس فقط بمكانة مساوية لمكانة الرجل، بل ينظرون للمرأة باعتبارها تمثل أحد الأولويات أو العناصر السامية. ومن ثم فهم يطالبون بإذعان الرجل للمرأة، بل أكثر من ذلك يتصورون إمكانية استيفاء الرجال جميعا من عالم النساء. وتتضمن آراء هؤلاء كثيرا من العداء والكراهية للرجال باعتبارهم فئة ظالمة، إلا أن الحركة الراديكالية لم تتضمن تعهدا بمحو الظلم أو القضاء على ظلم الفئة الظالمة، لكنها تعهدت بالقضاء على الظلم الناتج عن التمييز بين أدوار الجنسين فى المجتمع .[1]

لذلك يرمز الفكر النسوى الراديكالى كما ذهبت بتيريس السا Beatrice Alsaa إلى مجتمع أنثوى هجومى على عكس المجتمعات التقليدية الدفاعية.

وقد أهتم دعاة الاتجاه النسوى الراديكالى أو الثورى بنظريات وقضايا النوع Gender والطبقة Class وفى إطار مناقشة العمل المنزلى نظر هؤلاء إلى النساء بالمفهوم الاقتصادى والسياسى باعتبارهن يشكلن طبقة أو نوع محكوما بالعنف الواقع عليهن بالفعل أو مهددات بالعنف .[2]

وقد التمس عدد قليل من الراديكاليين موضع قهر المرأة فى عدم التكافؤ البيولوجى كالاشتراكيين، بينما يراه معظمهم فى البنية الاجتماعية سابقا على وجود الرأسمالية. ومن هذا المنطلق انتقد الراديكاليون دعاة الاتجاه النسوى الماركسى بقولهم بأن سلطة الرجل وهيمنته ترجع إلى النظام الرأسمالى، وأكدوا أن هذا الشكل من علاقات الهيمنة سابقا على الرأسمالية، وربما يكون مصدر جميع أنساق الهيمنة كالطبقة Class والعرق Race .[3]

### نموذج النوع Gender Theory :

لقد طور النسويين الراديكاليين لمفهوم السلطة الأبوية Patriarchy مدخلا جديدا نتج عن البحث فى أسس تبعية المرأة، ويركز هذا المدخل على العلاقات الاجتماعية الخاصة بالنوع. وقد ظهر مفهوم النوع فى الثمانينات كنموذج نظرى مسيطر Gender Theory ويلقى هذا المنظور الضوء على عملية التكوين الاجتماعى للذكورة والأنوثة كفئتين متناقضتين مع وجود قيم غير متساوية. ويركز نموذج

(١) علياء شكرى وآخرون، المرجع السابق ص ٩.
(٢) المرجع السابق ص: ٩.
(٣) المرجع السابق ص: ١٠.

النوع على الكيفية التى تضفى بها أنماط معينة من السلوك والأدوار معانى نوعية معينة، وكيف يقسم العمل بشكل رمزى يعبر عن اختلاف النوع، وكيف تتنوع الأبنية الاجتماعية، والقيم الخاصة بالنوع .[1]

**أما أهم الافتراضات الأساسية لهذا النموذج فهى :**

١- هناك تميزا حادا بين مفهوم الجنس Sex ومفهوم النوع Gender بينما ينظر إلى الجنس باعتباره راجعا إلى الصفات والخصائص الجنسية الأولية والثانوية، أى الخصائص الناتجة عن الجانب البيولوجى. بينما يرد النوع إلى الخصائص والصفات المنتشرة اجتماعيا من خلال عملية التنشئة الاجتماعية. أى أن مفهوم النوع يختص بالاختلافات بين أدوار الرجل والمرأة والتى تتشكل اجتماعيا ومن ثم فهى متغيرة تاريخيا. أما مفهوم الجنس فهو مرتبط بالناحية البيولوجية الطبيعية ومن ثم فهو ذو صفة عالمية لا تخضع لمحددات ثقافية ولا تكون عرضة للتغيير .[2]

٢- تتمثل العلاقات الاجتماعية للنوع فى تبعية المرأة وسيطرة الرجل، ويرتبط مصطلح التبعية بمصطلحات الاستغلال والاضطهاد وعدم المساواة، وكلها تمثل أنماطا تاريخية لابد أن تكون قد بنيت على أساس من الواقع.

٣- إن حقيقة العالمية الخاصة بالعلاقات الاجتماعية للنوع والتى تأخذ شكل تدرجا هيراركيا هى نتاجا للمفهوم العام لتبعية المرأة.

كذلك ظهر فى نطاق هذا المدخل محاولة جديدة للتمييز بين ثلاث معانى لمفهوم إعادة الإنتاج، هى إعادة الإنتاج الاجتماعى، إعادة الإنتاج البيولوجى، إدارة إنتاج القوى العاملة .[3]

**أهم الدراسات والاتجاهات التى توضح قوة ومكانة المرأة فى مجال العمل ومجال السياسة :**

اختلفت مستويات التحليل النظرى لقوة المرأة فى مجال العمل بين التوجهات البنائية، ومقارنة النمطين المثالى والواقعى وغيرها وانطلقت معظم الدراسات هنا من فكرة أن عمل المرأة أو نشاطها الإنتاجى هو أحد المصادر الأساسية لقوتها ومكانتها، وأضاف آخرون أن النشاط لا يترجم إلى قوة أو مكانة إلا بتدعيم الأيدلوجيا فى كل مجتمع.

---

(١) علياء شكرى وآخرون، المرجع السابق ص ١٠.
(٢) المرجع السابق ص: ١١.
(٣) المرجع السابق ص: ١١.

وتأكيداً على أهمية أيدلوجية المجتمع فى ترجمة عمل المرأة إلى قوة قدمت جروندال Grondahl فيلما يوضح أنه رغم ارتداء المرأة العمانية للحجاب، إلا أنها قد تعلمت وخرجت إلى العمل كمديرة بنك، وطبيبة ... إلخ، وبذلك كان الحجاب رمزا للهوية لم يقلل ارتداءه من سعى المرأة واتجاهها إلى العمل الذى قد يمنحها المكانة والقوة .[1]

انطلاقا من أهمية دور المرأة فى مجال السياسة فى إحداث تغير اجتماعى تمت عدة دراسات من أهمها دراسة سيجل Sigel لمشاركة المرأة فى المجال السياسى العام، موضحة معاناة المرأة من ضغوط الحياة اليومية والتى أثرت فى مشاركتها السياسية التى لا تقبل عليها فى حالات كثيرة إلا عندما ترى أنها سوف تؤثر على حياتها اليومية، كأن تحسن تلك المشاركة السياسية من حالاتها المعيشية. كما ناقشت الدراسة فكرة وعى الأقلية، ودور هذا الوعى فى الحياة اليومية للمرأة، والمضامين السياسية لهذا الوعى فهو ليس وعيا خاصا بأعضاء الأقلية فقط، وإنما يشارك فيه آخرون حيث قارنت الباحثة بين إدراك وردود فعل المرأة والرجل وتبنيهم لاستراتيجيات خاصة مما يعكس التفضيل العام للرجل فى هذا المجال .[2]

وفى محاولة أنثروبولوجية لتدعيم قضايا النوع وإعادة تقديم دور المرأة فى المشاركة السياسية والحياة العامة، قدم بول كروز Cruz دراسة لقوة المرأة فى المجال العام وإمكانية حصولها على وضع سياسى، ونضالها ضد المعوقات المرتبطة بالعنصر، والأوضاع الطبقية، والنوع، والثقافة وكيفية تحطيمها لبعض هذه المعوقات وإحداث تغير اجتماعى .[3]

وإلى جانب النظرة البنائية التى احتلت مكانا متميزا فى دراسة موضوعنا اتجهت دراسات أخرى إلى اختيار بعض القضايا النسوية وعلاقات النوع. فناقشت جودسون Goodson سلطة المرأة فى مجال الأسرة والعمل، حيث كشفت الدراسة عن دينامية المرأة ( فى أمريكا اللاتينية )ووسائلها للتمسك بالسلطة على المستوى الشخصى، وإسهامها فى الاقتصاد السياسى.

وانطلاقا من قضايا النوع، والتأكيد على تأثير الثقافة على مكانة المرأة وقوتها تناولت كاستيللو Castillo موضوع تمكين المرأة ودفع بعض الرجال للمرأة إلى العمل، وتمكينها اقتصاديا تحت وطأة الضرورة الاقتصادية. وقد كشفت الدراسة أن هذه الاستراتيجية تضع الذكور فى سلسلة من المآزق الاجتماعية والثقافية. فالاعتماد على المرأة اقتصاديا يعكس أن هيمنة الذكر المثالية فى أيديولوجية النوع لا تترجم إلى سلوك على المستوى المحلى. فأيديولوجية النوع تقدم ما هو متوقع ثقافيا من الذكور والإناث كأعضاء فى المجتمع، ولكنها هنا لا تتسق مع السلوك الفعلى، ولا تعبر عن مواقف الحياة

---

(١) علياء شكرى وآخرون ، المرجع السابق ص: ١٣.
(٢) المرجع السابق، ص: ١٥ - ١٦.
(٣) أحمد زايد وآخرون، المرأة وقضايا المجتمع، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٢، ص: ١٤٧.

الحقيقية. ولعل هذا التناقض يطرح معايير ثقافية كامنة أو خفية لا تتفق والأفكار الشائعة عن سيطرة الرجل. وهى معايير يمكن الكشف عنها من خلال فهم مركب تصورات النوع، والسلوك الفعلى، والاستخدام الاستراتيجى لطموحات الذكور والإناث .[1]

الدراسات والنظريات الحديثة التى تبحث فى العوامل المؤثرة فى شغل المرأة للأدوار الإدارية العليا وتنقسم الى ثلاثة أقسام : التحيزات الفردية والجماعية لتولى المرأة للأدوار الإدارية العليا ـ العوامل التنظيمية التى تؤثر على تولى المرأة للأدوار الإدارية العليا ـ التحيزات المؤسسية .

## أولاً: التحيزات الفردية والجماعية :

يشير كل من . Cockburn, 1990 , Marshall,1995 & Simsonl, 1997 إلى أن التحيز الفردى والجماعى ( هو أن النساء كجماعة أو كأفراد يجدن صعوبة فى الوصول إلى الوظائف العليا فى العمل مدفوع الأجر ) كذلك تشير إلى الأفعال والاستراتيجيات التى يبنى عليها رؤساء العمل رفضهم لتشغيل المرأة فى أعمال معينة يشار إليها على أنها تحيز فردى وجماعى .[2]

## ثانياً: التحيزات المؤسسية :

وهى تتمثل فى الترتيبات المؤسسية التى تعوق تشغيل النساء والتى تمنع تقدم المرأة لأعمال جيدة مثال الاشتراط أن الأعمال التى تأخذ جزء من الوقت تكون المستويات الدنيا من الأعمال، فإذا أرادت المرأة العمل لجزء من الوقت فإن رئيسها فى العمل يعرض عليها مستويات من العمل أقل، ويكون هذا هو السبيل الوحيد أمامها لكى تعمل جزء من الوقت، وتكون محصلة هذا الوضع هو وضع المرأة المتدنى فى سوق العمل، كذلك تلاحظ أن هؤلاء الرؤساء فى العمل ( الموظفين ) هم المسئولون عن شئون التوظيف وتحديد خبرات المرأة.

و يرى كلا من Cockburn, 1990 ;Collinson & Hearn,1994, and Moford,1997 وهم باحثون قد خرجوا بانطباع عام حول الاعتقاد الشائع والخاص بتشريعات العمال، فهذه القواعد جعلت الرجال هم السمة المميزة للتعيين والترقية فى الوظائف، وهذا الاعتقاد يرى أن الأعمال توزع على أساس الوظائف الطبيعية ، وكذلك رؤية المرأة أن مكانها فى الأسرة، وبالنسبة للعديد من الموظفات فقد أجبن بأنهن لا تهتممن بالتوظيف أو الترقية للمراكز العليا بسبب ظروفهم الأسرية الحالية .[3]

---

(١) أحمد زايد وآخرون، المرجع السابق ص: ١٤٩.
(٢) المرجع السابق ص: ١٤٨.
(٣) المرجع السابق ص: ١٤٨.

ويمثل Knight على ذلك فى دراسته عن موقف شركات التأمين حيث قبلت بتعيين كلا من الرجال والنساء، ولكن أظهرت اتجاهاتهم نحو الأعمال الإدارية، أن النساء اللاتى ليس لديهن أطفال خفيفى الحركة ويتحملن مسئوليات أسرية أقل. أما المتزوجات فقد أجبن بأن أزواجهن لديهم دخول مرتفعة يعتمدن عليها، كما أنهن ليس لديهن الدافعية للسعى للحصول على مركز عال.

نفس النتائج توصل إليها Mackay, 1989 فقد أظهرت دراسته أن الرؤساء الإداريين كانوا معارضين لتشغيل المتزوجات فى سن صغيرة ( فى مهنة التمريض ) خاصة التى ستبدأ حياتها الأسرية وبدلا من ذلك فضلوا المتزوجات من مدة طويلة من اللاتى فرغن من مسئوليات تربية الأبناء.

توضح هذه الدراسات التحيز ضد المرأة فى مكان العمل، ومن الواضح أن المسئوليات الأسرية للمرأة تحدد الرؤية للعمل والكفاءة الوظيفية لها، وقد وجد Halford أن الرجال الذين يشغلون المراكز الإدارية داخلها من خلال دورهم الأبوى، وهؤلاء الرجال لابد أن يكونوا ممن يتمتعون بقدر من الوجاهة الاجتماعية والاحترام ومتزوجين ولديهم أطفال قبل وصولهم إلى المراكز الإدارية العليا.

ويرى كل من Collinsn,1990 , Crompton, Sanderson,1994 أن هذه القضية مختلفة تماما بالنسبة للنساء، فإذا تزوجت المرأة التى تعمل فى الوظائف الإدارية وأنجبت أطفال، هذا الوضع الجديد يرهقها ويجعلها مثقلة بالمسئوليات، ويعيقها عن مشاركتها وإدارتها للأعمال .(١)

ومن ناحية أخرى فإن المرأة التى تنجح وتتميز فى عملها تشبه اجتماعيا بأنها رجل، حيث يتوقع منها أنها قادرة على العمل وعلى القيام بالأعمال المطلوبة منها فى الحياة التنظيمية، وهذه هى المرأة التى تحصل على الترقية فى الإدارة وكذا فمن المعتقد أن المرأة الناجحة هى التى تكرس نفسها لأعمال الإدارة.

### ثالثا : تحيز المؤسسة :

بينما يرى كلا من Seccombe & Smith, Seccombe & Bell,1992 Langridge,1996 1997 أن التمريض مهنة تتناسب مع الإناث حيث يعمل بها أكثر من ٩٠٪ من الإناث من إجمالى العاملين إلا أن الذكور هم الذين يسيطرون على المراكز الإدارية العليا فى هذه المهنة، وأكثر من هذا فإن هذه الدراسات أظهرت أن الذكور يحققون هذا الوضع المتميز فى مدة قصيرة بالنسبة لنظرائهم من النساء .(٢)

فقد أظهرت دراسة Davies & Rosser,1986 أن متوسط طول الوقت للوصول إلى المراكز الإدارية فى المؤسسات الخدمية كان ٨,٤٪ من السنوات للذكور فى مقابل ١٧,٩٪ من السنوات للإناث، وفى دراسة حديثة Wyatt & Langridge,1996 لمقارنة الوصول إلى المراكز الإدارية بالنسبة للذكور والإناث

(١) مجلة الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر، العدد التاسع عشر، ٢٠٠١، الجزء الثالث، ص: ١٠٩٣.
(٢) مجلة الدراسات الإنسانية، المرجع السابق

فقد أظهرت الدراسة وجود اختلاف ذا مغزى فيما يتعلق بطول الوقت الذى يقضيه كل من الذكر والأنثى للوصول إلى الوظائف الإدارية العليا فقد بلغ عدد السنوات فى المتوسط ١١,٤٪ سنة بالنسبة للإناث فى مقابل ٦,٩٪ بالنسبة للذكور .[١]

هذه الدراسة أكدت أن تقدم الإناث البطىء لا يمكن النظر إليه فى ضوء قلة الكفاءة أو الخبرة ولكن يمكن تفسيره فى ضوء متطلبات العمل من حيث عدد الساعات التى تقضيها فى العمل، والعمل المتواصل بدون انقطاع — وعدد الأماكن التى عملت فيها.

إن الإجراءات والسياسات التنظيمية المكتوبة لم تميز الذكور، ولكنها تعكس نموذج عمل الذكور- بعبارة أخرى أن المستويات الإدارية العليا تتطلب عمل مستمر طوال الوقت لمن يريد أن يترقى فى السلطة الوظيفية، كذلك فإن نظرية العمل تتعامل مع الإنسان كمفهوم محايد ولكنها فى الحقيقة تعتمد على نموذج العمل الذى يوجد فى حياة الذكور،أما صورة المرأة فأنها لابد أن توجد حيث لا تقوم هى برسم السياسات أو القيام بالإجراءات من خلال الأعمال الإدارية العليا.

كما أن الوظيفة لا تتضمن قيود أمام المرأة للوصول إلى الوظائف الإدارية العليا، ولكن المرأة التى تختار العمل لجزء من الوقت من أجل رعاية أطفال تجد من الصعب عليها الوصول إلى الوظائف الإدارية العليا، حيث أن الترتيبات التنظيمية تضع العمل لجزء من الوقت فى مصاف الأعمال الأقل مستوى، والحقيقة أن ترتيبات العمـــل فى قطاع الخدمات يظهـــر هذه الأعمال على أنها اهتمامات أنثوية إلا أنها تركز من ناحية ثانية على العمل لساعات طويلة والحراك الجغرافى الكثير.

ومن هنا فإن طبيعة العمل هى التى تقيد من هم الذين سيقومون بهذا العمل، حيث أن العمل لجزء من الوقت للعناية بالأطفال لا يدخل ضمن الأعمال التى تتطلب العمل لساعات طويلة، بينما مستويات العمل العليا تتسم بأنها أعمال تتطلب العمل لساعات طويلة.

ويظهر البعد الآخر للتدرج فى النوع الواحد هذه الاختلافات ليست بين الذكور والإناث ولكن بين مجموعة الإناث فقد وجد Rosser أن الإناث تقضى ١٧,٩٪ من السنوات للوصول إلى وظائف رئاسية فى المتوسط ، حيث بلغ عدد السنوات بالنسبـة للإناث اللاتى ليس لديهن أطفال ١٤,٥٪ سنـة فى المتوسـط و ٢٢,٧٪ سنة فى المتوسط لهؤلاء اللاتى لديهن أطفال، كذلك فقد أثر وجود الأطفال المعالين على وصول الإناث للأدوار الرئاسية داخل العمل حيث بلغت نسبة الإناث اللاتى وصلن للأدوار الإدارية العليا وليس لديهن أطفال ٤٩٪ و ١٢٪ من الذكور فى مهن خدمية .[٢]

(١) مجلة الدراسات الإنسانية، المرجع السابق، ص: ١٠٩٦.
(٢) مجلة الدراسات الإنسانية، المرجع السابق، ص: ١٠٩٦.

# المرأة من منظور إسلامي

لا شك أن مكانة المرأة فى الإسلام هى المصدر الشرعى الأساسى لتحديد مكانتها ورسالتها فى الحياة وبالتالى فهى أحد أهم مداخل الدراسة على النحو التالى:

**مكانة المرأة فى الإسلام:**

حظيت المرأة فى الإسلام بتكريم لا يوجد له مثيل فى أى ديانة أخرى لقد كانت المرأة فى الجاهلية الأولى تعتبر من سقط المتاع يتوارثه الناس كما يتوارثون الأرض و البناء و الأثاث .

ولكن نجد المرأة فى الإسلام قد بلغت مكانة عالية لم تبلغها فى أى ديانة من قبل . إذ أن تكريم الإسلام للإنسان تشترك فيه المرأة و الرجل على حد سواء ولم يفرق الإسلام بين المرأة والرجل.فهما أمام أحكام الله فى هذه الدنيا سواء كما انهما سواء أمام ثوابه وعقابه فى الدار الآخرة.

لقد وضع الإسلام المرأة فى مكانة كريمة و هي المساواة الإنسانية الكريمة (النساء شقائق الرجال)، وقال تعالى ( **من عمل صالحا من ذكر أو أنثى و هو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون** ) (النحل: ٩٧ ). ووضعها مع الرجل فى الجزاء سواء.

قال تعالى ( **فاستجاب لهم ربهم أنى لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضكم من بعض فالذين هاجروا و أخرجوا من ديارهم و أوذوا في سبيلى و قاتلوا وقتلوا لأكفرن عنهم سيئاتهم و لأدخلنهم جنات تجرى من تحتها الأنهار ثوابا من عند الله و الله عنده حسن الثواب** ) (آل عمران: ١٩٥).

## حقوق المرأة وحريتها المالية

**- حق الملكية :**

للمرأة الحق الكامل فى الملكية كما فى قوله تعالى ( **و إن أردتم استبدال زوج مكان زوج وءاتيتم إحداهن قنطارا فلا تأخذوا منه شيئا أتأخذونه بهتانا وأثما مبينا** ) (النساء: ٢٠).

كما نجد أن للمرأة حق فى التجارة وفى أن يكون لها ذمة مالية مستقلة عن الرجل ولا يحق للزوج المساس بتلك الذمة أو دمجها مع ذمته وعليه عبء الأنفاق على زوجته وأسرته و هذه روعة التشريع الإسلامى الذى يعزز مكانة المرأة.

وعلى العكس تماما نجد أن في الغرب وأوربا، الذمم المالية غير منفصلة فذمة المرأة المالية وذمة الرجل المالية واحدة .. وهما يتقاسمان المال ويتقاتلان من أجله والرجل يتصرف بمال زوجته من دون أذنها وهم يعدون هذا مساواة.

أما الإسلام فيبيح للمرأة أن تعمل لتكسب عيشها و لا يأخذ زوجها شيئا إلا برضاها، كما قال تعالى ( **لا تتمنوا ما فضل الله به بعضكم على بعض للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن و سئلوا الله من فضله إن الله كان بكل شئ عليما** ) (النساء: ٣٢).

**ـ حق الإرث :**

يعرض لنا القرآن الكريم حقوق المرأة في الميراث من خلال الكثير من آياته الكريمة، ومن هذه الآيات :
( **للرجال نصيب مما ترك الوالدان والأقربون وللنساء نصيب مما ترك الوالدان والأقربون مما قل منه أو كثر نصيبا مفروضا** ) (النساء:٧) حيث جعل المشرع الحكيم للمرأة والرجل نصيب فيما ترك الوالدان والأقربون.ويحدد المشرع نصيب كلا منهما في قوله تعالى : (**يوصيكم الله في أولادكم للذكر مثل حظ الأنثيين فإن كن نساء فوق اثنتين فلهن ثلثا ما ترك وان كانت واحدة فلها النصف** ) (النساء: ١١).
وتوضح الآية أن للرجل نصيب مثل نصيب امرأتين والعلة في ذلك أن الرجل عليه عبء الإنفاق على زوجته وأسرته وهى أيضا لها ذمتها المالية المستقلة عنه وليس له الحق فى المساس بها كما أشرنا.

وينهي المشرع الحكيم الرجال أن يرثوا النساء كرها كما في قوله تعالي ( **ياأيها الذين ءامنوا لا يحل لكم أن ترثوا النساء كرها** ) (النساء: ١٩).

**ـ الحق في التعليم :**

فللمرأة الحق في طلب العلم لحاجة المجتمع لبعض المهن الضرورية للمرأة كالطب والتمريض والتدريس ، وقبل كل ذلك قيادة الأسرة وتربية الأبناء التربية السليمة الصالحة. وخير نموذج لهذه المرأة المسلمة الطالبة للعلم المراعية لأسرتها ولزوجها السيدة عائشة أم المؤمنين، فقد تعلمت على يد الرسول الكريم ﷺ وعلمت بعد ذلك العلم لكل المسلمين وقد روت عن الرسول ﷺ الكثير من الأحاديث التي لم نكن نعرفها إلا من خلالها، وقد قيل أنها كانت تحفظ الحديث من أول مرة قيل أمامها وهذا دليل على ذكاء وفطنة عقلها، وقد كانت تعلم النساء الأمور المتعلقة بالصلاة والطهارة والتعامل مع الزوج. وهذا دليل على تشجيع الإسلام للمرأة في طلب العلم وتعليمه لغيرها.

**ـ حرية الراى و التفكير :**

قال تعالى ( **والمؤمنون و المؤمنات بعضهم أولياء بعض يأمرون بالمعروف و ينهون عن المنكر و يقيمون الصلاة و يؤتون الزكاة ويطيعون الله ورسوله أولئك سيرحمهم الله إن الله عزيز حكيم** ) (التوبة: ٧١)

توضح الآية أن الرجال والنساء أولياء لبعضهم البعض حيث يتولى أى منهم الأمور عن الآخر ويتحاورن في أمور الدين فيما بينهم كما كان الرسول يفعل مع زوجته. وللمرأة حقها الكامل فى التفكير والرأى فهى التى تختار زوجها بنفسها وان رفضت الزوج فلا يقع الزواج .

## ـ حق المساواة :

حق المساواة أمام القانون و حق المساواة فى الأعباء و الواجبات قال تعالى ( **يا أيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة و خلق منها زوجها وبث منهما رجالاً كثيرا و نساء و اتقوا الله الذي تساءلون به و الأرحام أن الله كان عليكم رقيبا** ) (النساء:١).

وقال تعالى ( **ومن يعمل من الصالحات من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة ولا يظلمون نقيرا** ) (النساء: ١٢٤). ترسخ الآيات السابقة مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة فى أن يعيش كلا منهما حياة طيبة بشرط الصلاح كما أنهما متساويان فى الجزاء والأجر والعمل فى الدنيا والآخرة، ومن هنا نجد أن المرأة فى الإسلام لها مكانة عالية لم تبلغها فى أى ديانة أو ملة أخرى ولم تدركها أمة تالية .

وتوجد صور كثيرة لعمل المرأة فى صدر الإسلام حيث خرجت المرأة للجهاد مع رسول الله ﷺ فكانت معه تسقى الجرحى وتداوي المرضى وتقوم على خدمة الجنود المقعدين، وكذلك كانت المرأة فدائية فى المعارك ونرى أن ( نسيبه بنت كعب الأنصارية ) وقفت تدافع عن النبى ﷺ فى غزوة أحد وانحنت بظهرها لتحميه حتى لا يصاب رسول الله ﷺ من العدو وكذلك نجد أن الرسول الكريم ﷺ فى خطبة الوداع قال أوصيكم بالنساء خيرا.

لقد نظر الإسلام للمرأة و الرجل على انهما متماثلان فأقر للمرأة نفس ما أقر للرجل من أهلية دينية و اقتصادية و اجتماعية وظهر ذلك فى كل من القران و السنة والأحكام والتشريع ويتضح ذلك فى النقاط التالية :

أولاً : جمهور العلماء و المفسرين متفقون على أمر مهم بالنسبة لدلالة النص القرآنى وهو أن كل ما جاء فى القرآن من خطاب موجه إلى المؤمنين والمسلمين فى مختلف الشئون بصيغة المفرد المذكر والجمع المذكر مما يتعلق بالتكاليف والحقوق و الأعمال العامة يعتبر شاملا للمرأة دون أى تفريق أو تميز إذا لم تكن فيه قرينة تخصصية ومن ذلك التكاليف التعبدية والمالية والبدنية والحقوق والمباحات والمحظورات والآداب والأخلاق الفردية والاجتماعية وما يترتب على ذلك من ثواب وعقاب فى الدنيا والآخرة .[1]

---

(١) مجلة الدراسات الإنسانية، المرجع السابق، ص: ١٧٥.

ثانيا : هناك أحكاما تكليفية خاصة بالرجال دون النساء رفعها الله عن المرأة نظرا لطبيعة جنسها وعدم مسئوليتها عن الأنفاق والكسب ولغلبة العاطفة عليها في تصرفاتها كأحكام الشهادة والمواريث ووجوب الخروج لصلاة الجماعة وغير ذلك .

ثالثا : قرر المشرع الحكيم قاعدة لميزان التفرقة بين الرجل و المرأة فى بعض التكليفات وتوزيع الأعمال بعد أن قرر أن الأصل هو المساواة والمماثلة فى الوصف العام المشترك بينهما وهو الإنسانية ووحدة الأخوة فى النسب فلا يليق لأحد التجاوز عن هذه القاعدة ومخالفتها وذلك فى قول الله تعالى **( ولا تتمنوا ما فضل الله به بعضكم على بعض للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن و اسئلوا الله من فضله إن الله كان بكل شي عليما )** (النساء ٣٢) .[١]

## المرأة فى التشريعات المصرية :

للمرأة دور هام وحيوى فى المجتمع لا يستطيع أحد أن ينكره فالمرأة التى تدرك أهمية دورها وتلتزم بواجباتها وتحرص على ممارسة حقوقها إنما تؤثر فى حركة الحياة فى وطنها تأثيرا بالغا يدفع به إلى مزيد من التقدم والرقى وملاحقة الركب الحضارى على مستوى العالم أجمع .

والنظرة السريعة إلى التطور التاريخى لوضع المرأة فى المجتمع الإنسانى تكشف عن أنها كانت قديما تعانى معاناة كبيرة حيث كان ينظر إليها على أنها أدنى من الرجل وانها تابعة له ولذلك كانت تحرم من كثير من حقوقها، فكان يحظر عليها أن تتصرف فى أموالها أو أن تعبر عن أرادتها حتى فى أخص ما يخصها، وهو اختيار شريك حياتها ولقد عانت المرأة طويلا من هذا الوضع الظالم إلى أن بدأت الغمة تنقشع على الصعيدين الشرقى والغربى، ففى الجزيرة العربية تنفست المرأة الصعداء حين بزغ نور الإسلام وأقر فيما أقر من بين المبادئ السامية التى جاد بها مبدأ المساواة بين الناس جميعا ومن ذاك المساواة بين الرجل والمرأة فيما لا يتعارض مع الطبيعة البشرية والمساواة بينهما فى التكاليف الدينية وفى الثواب والعقاب وفى الالتزام بطلب العلم وكذلك المساواة بينهما فى الحقوق المدنية فللمرأة ملكيتها الخاصة لا يشاركها فيها الزوج ولها حرية التصرف فى أموالها دون أى قيد و هى تحتفظ باسم أسرتها مدى الحياة فلا تفقده بالزواج فهذه المساواة التى اقرها الإسلام فى القرن السابع الميلادى لم تظهر فى أفق الدول الغربية إلا فى العصر الحديث بعد كفاح مرير حينما ظهر غداة الثورة الفرنسية الإعلان العالمى لحقوق الإنسان فنص على أن الناس يولدون أحرارا و يتساوون أمام القانون و قد أقرت هذا الإعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة فى ١٠ ديسمبر سنة ١٩٤٨ و أدرجته معظم الدساتير فى نصوصها .[٢]

---

(١) مجلة الدراسات الإنسانية، المرجع السابق، ص: ١٧٥.

(٢) فوزية عبد الستار، المرأة فى التشريع المصرى، المجلس القومى للمرأة، الطبعة الثانية، ٢٠٠٤، ص: ٩-١٠.

## المرأة فى الدستور المصرى :

قرر الدستور مبدأ المساواة بين المرأة والرجل حيث تنص المادة ٤٠ منه على أن (المواطنون لدى القانون سواء وهم متساوون فى الحقوق والواجبات العامة ولا تمييز بينهم فى ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة ) ومن مقتضى هذا النص نجد أن المرأة تتمتع بالحقوق التى يتمتع بها الرجل ومن ذلك حق التعليم و العمل و الترشيح و الانتخاب وتكوين الجمعيات و الانتماء إلى النقابات .

كذلك تلتزم المرأة بما يلتزم به الرجل من واجبات مثل( أداء الضرائب و المساهمة فى الحياة العامة والمحافظة على الوحدة الوطنية و صيانة أسرار الدولة) .

وتقديرا لدور المرأة الفعال فى حركة المجتمع ونموه وتحضره فقد نصت المادة (١٠ ) من الدستور على حماية الأمومة وجعلت كفالة هذه الحماية التزاما على الدولة فقد نصت على أن (تكفل الدولة حماية الأمومة والطفولة و ترعى النشئ والشباب وتوفر لهم الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم ) .

وانطلاقا من حرص الدولة على أن تهئ للمرأة المناخ الصالح لأداء دورها المزدوج فى المجتمع ودورها فى الأسرة كزوجة ترعى الأسرة وهى نواة المجتمع ودورها فى المجتمع كعامل منتج وبناء، انطلاقا من ذلك فقد حرص الدستور على أن ينص فى المادة (١١) منه على أن تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها فى المجتمع ومساواتها بالرجل فى مجالات الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية .[١]

## المرأة فى قانون العمل :

يحكم ميدان العمل فى مصر عدة قوانين فى مقدمتها قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ و قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ و قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ وقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .[٢]

وقد حرصت هذه القوانين فى اغلب الحالات على تحقيق المساواة بين العاملين من الرجال و النساء فى إطار ما ذهب أليه الدستور فى المادة (٨٨) .[٣]

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.

---

(١) فوزية عبد الستار، المرجع السابق، ص: ٢٧.
(٢) النص الكامل لقانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، مجلة الثقافة العمالية، العدد : ٩٣.
(٣) المرجع السابق ــ ص ٩٣

المادة (٨٩) :

يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التى لا يجوز فيها تشغيل النساء فى الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحاً.

المادة (٩٠) :

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحيا أو أخلاقيا، وكذلك الأعمال التى لا يجوز تشغيل النساء فيها.

المادة (٩١) :

للعاملة التى أمضت عشرة أشهر فى خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق فى أجازة وضع مدتها تسعون يومـا وتعويض مساوى للأجر الشامل تشمل المدة التى تسبق الوضع والتى تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه.

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوماً التالية للوضع، ولا تستحق أجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة.

المادة (٩٢) :

يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء أجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة.

ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الأجازة أو استرداد ما تم أداؤه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الأجازة لدى صاحب عمل آخر، ذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

المادة (٩٣) :

يكون للعاملة التى ترضع طفلها فى خلال الأربع وعشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع – فضلاً عن مدة الراحة المقررة – الحق فى فترتين أخرتين للرضاعة لا تقل كل منها عن نصف ساعة، وللعاملة الحق فى ضم هاتين الفترتين.

وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أى تخفيض فى الأجر.

المادة (٩٤) :

مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ ، يكون للعاملة فى المنشأة التى تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق فى الحصول على أجازه بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الأجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.

**المادة (٩٥) :**

يجب على صاحب العمل فى حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق فى أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.

**المادة (٩٦) :**

على صاحب العمل الذى يستخدم مائة عاملة فأكثر فى مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من الوزير المختص.

كما تلتزم المنشآت التى تستخدم أقل من مائة عاملة فى منطقة واحدة أن تشترك فى تنفيذ الالتزام المنصوص عليه فى الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من الوزير المختص.

**المادة (٩٧) :**

و يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات فى الزراعة البحتة.



# الفصل الثالث
# عرض بعض الدراسات الامبيريقية التى تناولت مشاكل المرأة العاملة

# مقدمة

فى هذا الجزء من دراستنا نتوقف عند استعراض أهم الدراسات السابقة المتاحة التى تعرضت لمشكلات المرأة العاملة موضحين النقاط الرئيسية التى ناقشتها تلك الدراسات وما قدمته من نتائج وتوصيات، ونقاط الاختلاف والاتفاق مع الدراسة الحالية.

## الدراسة الأولى :
## قيادات المرأة العاملة الأوضاع الراهنة وأفاق المستقبل
### (دراسة استطلاعية ( د/ محمد شومان، كلية البنات جامعة عين شمس )

لقد استهل الباحث دراسته بمقدمة ذكر فيها مدى نجاح المرأة العاملة فى الوصول إلى مناصب قيادية عليا فى كافة قطاعات العمل التى تساهم فيها رغم الظروف الأسرية والاجتماعية حيث تمكنت من الالتحاق بالعمل والاستمرار فيه وأشار إلى أن شريحة قيادات المرأة العاملة تعبر بصدق عن أوضاع ومشكلات المرأة العاملة وعن نجاحها وطموحها المشروع. وأن المنتميات لهذه الشريحة بدأن حياتهن كنساء عاملات وعانين كثير من المشاكل التى تواجه المرأة العاملة ونجحن فى التغلب عليها ومواصلة العمل والاستمرار فى التقدم حتى الوصول إلى المناصب القيادية.

### أهمية الدراسة :

١- أهمية هذه الدراسة تتضح فى أن الأبحاث والدراسات الاجتماعية والنفسية لم تهتم بدراسة شريحة من قيادات المرأة العاملة للتعرف على المشكلات التى واجهتهن فى بيئة العمل والأسرة وسبل مواجهتها وخبراتهن فى مجالات العمل والمواءمة بين مسئوليات ومهام العمل والأسرة.

٢- أن أدبيات المرأة العاملة فى مصر تؤكد أن قيادات المرأة العاملة أقلية محظوظة تجاوز أفرادها مواجهة المشكلات بعد أن وصلن إلى مناصب قيادية عليا. وبالتالى من الأفضل الاهتمام بمشكلات أغلبية النساء العاملات أى فى غير مواقع القيادة.

٣- إن قيادات المرأة العاملة لم يولدن فى مواقع قيادية إنما تدرجن فى مستويات عديدة حتى وصلن إلى تلك المواقع.

٤- إن تلك الممارسات أكسبتهن معارف وخبرات ينبغى دراستها ونشرها بين المرأة العاملة فى كل القطاعات.

ولهذه الأسباب السابقة أجريت هذه الدراسة المسحية لاستكشاف أوضاع عينة من قيادات المرأة العاملة فى مصر وإلقاء الضوء على المشكلات التى تواجههن فى بيئة العمل والأسرة والمجتمع. والاستفادة من خبراتهن والتعرف على رؤيتهن للمستقبل. وذلك كخطوة أولية لإجراء مزيد من الدراسات والبحوث.

## خصائص الدراسة :

١ - تتعرف الدراسة على السمات الشخصية والأسرية والخبرات العلمية والمهنية لقيادات المرأة العاملة فى أهم قطاعات العمل التى تساهم فيها المرأة .

٢ - الكشف عن آراء واتجاهات قيادات المرأة العاملة تجاه مشكلات قضايا المرأة المصرية بصفة عامة والمرأة المصرية العاملة بصفة خاصة

٣ - استطلاع آراء وتقييمات قيادات المرأة العاملة تجاه بعض مظاهر وآليات التمييز التى تمارس ضد المرأة فى بيئة العمل والمجتمع

٤ - رصد وتحليل تجارب وخبرات قيادات المرأة العاملة فى التنسيق بين مهام العمل الحالى ومهام الأسرة و معرفة مدى الرضا عن الأدوار التى تضطلع بها فى العمل والأسرة .

٥ - التعرف على مدى اهتمام ومشاركة قيادات المرأة العاملة فى الجمعيات الأهلية والنقابات .

٦ - رصد وتحليل أهم المشكلات التى تواجه قيادات المرأة العاملة فى بيئة العمل

٧ - إلقاء الضوء على رؤية قيادات المرأة العاملة للحلول والمقترحات التى تؤدى لزيادة نصيب المرأة فى المناصب القيادية فى مجالات العمل المختلفة .

## أداة الدراسة :

اعتمدت الدراسة على استبيان مكون من ٤١ سؤالا علاوة على ١٢ بندا تغطى البيانات الشخصية والأسرية قسمت أسئلة الاستبيان إلى ٧ محاور أساسية فضلا عن البيانات الشخصية للمبحوثات وهم كالتالي :

### ١- مشكلات المرأة فى مصر :

يهدف إلى التعرف على أولويات المشكلات التى تواجه المرأة فى مصر ومدى حصول المرأة المصرية على حقوقها وإلى أى مدى تتحسن أوضاع المرأة مقارنة بأوضاعها قبل ١٠ سنوات.

### ٢- مشكلات المرأة العاملة :

يهدف إلى معرفة مدى حصول المرأة العاملة على حقوق متساوية مع الرجل فى العمل وهل توجد مظاهر لعدم المساواة ؟

## ٣- أوضاع قيادات المرأة العاملة فى مصر :

يناقش هذا المحور حقيقة وجود معوقات تحول دون وصول المرأة العاملة إلى مناصب قيادية و مدى نجاح قيادات المرأة العاملة فى القيام بمهام عملها. ومدى مساهمتها فى اتخاذ القرار داخل المؤسسات التى تعمل فيها.

## ٤ - الخبرات العملية لقيادات المرأة العاملة :

عالج هذا المحور الخبرات الخاصة بتهيئة الدراسة فى بيئة العمل من عدة زوايا أهمها العوامل التى كانت وراء نجاح المبحوثات فى الوصول إلى مناصب قيادية. ومؤشرات النجاح من وجهة نظر قيادات المرأة العاملة.

## ٥ - خبرات قيادات المرأة العاملة والمحيط الأسرى :

يكشف هذا المحور عن تأثير العمل الحالى لمفردات عينة الدراسة على الأسرة والمشكلات التى قد تنشأ بسبب العمل الحالى. وإلى أى مدى استطاعت المبحوثات التنسيق بين مسئوليات العمل والواجبات تجاه الوالدين والأبناء والزوج والأقارب.

## ٦- قيادات المرأة العاملة والعمل العام :

سعى هذا المحور للتعرف على مدى وعى ومشاركة المبحوثات فى بعض أهم أنشطة العمل العام من خلال العمل الأهلى التطوعى. والعمل النقابى. ومدى الرضا عن مساهمة قيادات المرأة العاملة فى العمل النسائى.

## ٧- قيادات المرأة العاملة والمستقبل :

اعتمد هذا المحور على سؤالين اشتمل أحدهما على (١١) مجال من مجالات عمل المرأة طلب من المبحوثات من خلالهم توقع اتجاهات الارتفاع أو الانخفاض فى مساهمة المرأة العاملة فى قيادة كل مجال. ومقترحات مفردات العينة لزيادة نصيب المرأة العاملة فى المناصب القيادية.

## ٨ - البيانات الشخصية للمبحوثات :

يشمل على السمات الشخصية والأسرية للمبحوثات مثل السن / الوظيفة / المؤهل الدراسى / المستوى التعليمى / سنوات العمل / المؤهل الدراسى للزوج وعمل الزوج.

## أولاً : عينة قيادات المرأة العاملة :

صممت عينة الدراسة المستجيبة بحيث تغطى (١١) قطاع أو مهنة تساهم فيها المرأة العاملة بواقع (٥) قياديات من كل قطاع على الأقل وبمجموع ٥٢٥ قيادية بواقع ١٧٥ قيادية من كل مدينة وطبقت الاستمارة على كل من القاهرة - المنصورة - سوهاج فهذه المدن الثلاثة توفر قدراً من التباين والاختلاف الثقافى والاجتماعى بين بيئات وخصوصيات الجغرافيا السكانية والاجتماعية والثقافية للمجتمع المصرى.

## التطبيق الميدانى :

واجه فريق البحث مشاكل وصعوبات عند التطبيق على العينة الواقعية مثل عدم وجود قيادات للمرأة العاملة فى بعض المجالات فى سوهاج والمنصورة فى مجالات عمل مختلفة مثل النيابة الإدارية والإعلام والبنوك، وهنا اختلفت العينة الواقعية التى اعتمد عليها المسح عن العينة التى جرى تصميمها فى بعض أعداد عينة المبحوثات وقطاعات العمل، ومع ذلك فإن حجم الخلاف مقبولاً حيث نجح فريق البحث الميدانى فى تطبيق الاستمارة على ٥٠٠ مبحوثة بواقع ١٦٠ فى مدينة القاهرة، ١٧٠ فى كل من سوهاج والمنصورة.

## التحليل الإحصائى :

متغيرات الدراسة (١) متغير السكن (٢) متغير العمر (٣) متغير المؤهل (٤) متغير قطاع العمل الذى تعمل فيه المبحوثات (٥) متغير سنوات الخبرة.

واعتمد الباحث على مجموعة برامج للتحليل الإحصائى SPSS لإجراء مقارنات بين إجابات المبحوثات فى المدن الثلاثة واستخدم الأساليب الآتية :

١ - تحليل التباين فى اتجاه واحد لمعرفة متوسط إجابات المبحوثات لكل مدينة على حدة.

٢ - اختبار مربع كاى $q^2$ لمعرفة وجود ارتباط بين بعض إجابات المبحوثات ومتغيرات الدراسة.

٣ - اختيار الفرق بين نسبتين ( اختبار T ) لمعرفة الفرق بين نسبتي إجابات المبحوثات على بعض الأسئلة التى تطلبت إجابات على مقياس من خمس درجات مثل ( إيجابى جداً - إيجابى إلى حد ما - سلبى جداً - سلبى الى حد ما)

٤ - أسلوب الأوزان المرجحة — لمعرفة ترتيب أولويات اهتمام المبحوثات بمشكلات المرأة المصرية.

٥ - معامل ارتباط بيرسون: لمعرفة وجود أو اتجاه العلاقة بين متغيرين كمياً.

## ثانياً : خصائص عينة الدراسة :

### ١ - نوعية الوظائف القيادية :

بالنسبة لنوعية وظائف قيادات المرأة داخل سوهاج نجد أن مديرات المدارس حققن أكبر نسبة من المبحوثات ١٥,٩٪ وهى أكبر نسبة لمديرات المدارس بين المدن الثلاثة وجاءت الطبيبات المرتبة الثانية ثم القيادات فى الجمعيات الأهلية المرتبة الثالثة والمهندسات فى المرتبة الرابعة وأستاذات الجامعات فى المرتبة الخامسة.

### ٢ - المستوى التعليمى :

اختلفت المستويات التعليمية مع عدم وجود أميات بين المبحوثات. وثلاث مبحوثات حاصلات على شهادة الإعدادية. أما الباقيات حاصلات على شهادات متوسطة وفوق متوسطة وجامعية وفوق جامعية. أى من المستويات الأربعة التعليمية. أى أن نصف قيادات المرأة العاملة لديهن إمكانات وقدرات على العمل والعطاء لعشر سنوات أى حتى وصولهن سن التقاعد.

### ٣ - الحالة الاجتماعية :

بلغت نسبة المتزوجات ٨٩٪ والأرامل ٥,٤٪ واللاتى لم يسبق لهن الزواج ٤,٤٪ والمطلقات ١,٢٪ وكانت نسبة قيادات المرأة العاملة المتزوجات بالمنصورة هى الأعلى بين المدن الثلاثة. ولم تظهر بينهن من لم يسبق لهن الزواج. وفى القاهرة نسبة الأرامل هى الأكبر. وغير المتزوجات أعلى نسبة فى سوهاج.

### ٤ - عدد الأبناء :

ارتفاع نسبة اللاتى لديهن ٤ أبناء فيما فوق بلغت فى المنصورة ٣٦,٥٪ وبالنسبة للقاهرة فئة اللاتى لديهن ٤ أبناء فيما فوق ١٨,٥٪ وبالنسبة لقيادات القاهرة لديهن طفلان كانت النسبة ٣٧,٧٪، أى أن الأسرة المكونة من ٤ أبناء بالإضافة إلى الزوج والزوجة أصبحت بمعايير المجتمع المصرى المعاصر أسرة كبيرة. وكبيرة جداً بالنسبة لظروف المرأة العاملة.

واتضح أيضاً وجود فارق بين قيادات المدن الثلاثة يتمثل فى زيادة السلوك الإنجابى بين قيادات المنصورة وسوهاج مقارنة بالقاهرة. كذلك العوامل الثقافية والاجتماعية. والفروق الحضرية بين المدن الثلاثة يمكن أن تفسر هذا الفارق. فالقيادات فى القاهرة ربما لديهن إدراك ووعى أكبر من قيادات المنصورة وسوهاج بمشاكل كثرة الإنجاب.

### ٥ - عضوية الأحزاب :

نلاحظ أن البيانات الأولية ٧,٦٪ أعضاء فى أحزاب و ٩٢,٤٪ لا يشاركن فى الأحزاب وكان من المتوقع أن ترتفع نسبة مشاركة المبحوثات فى العمل السياسى على أساس أنهم من المؤهلات العليا

ولكن نسبة أعضاء الأحزاب من إجمالى العينة جاءت متواضعة. ولكنها نسبة متسقة مع طبيعة ضعف مشاركة المواطنين عامة والمرأة خاصة.

**٦ - سنوات العمل والقيادة :**

توجد علاقة بين زيادة سنوات العمل وزيادة الخبرة وكذلك بين زيادة سنوات العمل والوصول إلى مناصب قيادية وكلما ارتفعت سنوات العمل وتراكمت الخبرة زادت فرص النجاح فى القيام بمهام المنصب القيادى فى العمل. ويعنى أن نصف المبحوثات لديهن سنوات عمل وخبرة طويلة.

ويتضح أن النسبة الأكبر من عينة المبحوثات فى المنصورة والقاهرة يشغلن مناصب قيادية منذ ١٠ سنوات فأكثر نسبة ٤٣,٥٪ فى المنصورة ٤٠٪ فى القاهرة. لكن القيادات منذ عشر سنوات فأكثر فى سوهاج كانت ٢٩,٤٪.

## ثالثاً: رؤية قيادات المرأة العاملة لمشكلات المرأة :

دارت أسئلة المحور الأول فى الاستمارة حول مدى إدراك المبحوثات لترتيب أهمية القضايا والمشكلات التى تواجه المرأة المصرية حاليا. وإلى أى مدى حصلت المرأة المصرية على حقوقها. واتضح الآتى:

١ - مشكلة تعدد أدوار المرأة كزوجة وأم، وعاملة فى المرتبة الأولى فى الأهمية.

٢ - عدم وعى المرأة بحقوقها الشرعية والقانونية.

٣ - إساءة بعض العادات والتقاليد للمرأة.

٤ - عدم تولى مناصب قيادية كافية كانت فى المرتبة الرابعة.

٥ - مشكلة ختان المرأة كانت فى المرتبة العاشرة ولم تظهر فروق بين القيادات فى المحافظات الثلاثة موضوع الختان.

٦ - تعرض المرأة للضرب والإيذاء البدنى فى المرتبة التاسعة.

٧- أوضحت ١٥,٦٪ من المبحوثات أن المرأة حصلت على حقوقها كلها مقابل ١,٢٪ فقط فلن المرأة لم تحصل على حقوقها مطلقاً.

٨ - إجابات القيادات تميل نحو التقدير الإيجابى لتطور أوضاع المرأة المصرية مقارنة بعشر سنوات ماضية.

٩ - إجابات القيادات لا تظهر فروقا ذات دلالة بشأن وجود علاقة بين التعليم والحكم على تحسن أوضاع المرأة فى مصر مقارنة بأوضاعها السابقة قبل ١٠ سنوات وان الأغلبية قالت أن أوضاع المرأة تتحسن.

## رابعاً: مشكلات المرأة العاملة من وجهة نظر المبحوثات :

**تأتى اهمية هذا المحور فى أن :**

(١) القياديات تدخلن فى إطار قطاع المرأة العاملة بشكل عام.

(٢) نجحن داخل هذا القطاع فى الوصول لمناصب قيادية.

(٣) لديهم خبرة ومعرفة أكبر بمشكلات المرأة العاملة وتقديم أراء تتسم بالواقعية والتعبير عن الظروف الحقيقية التى تعيشها المرأة.

**أسباب خروج المرأة المصرية للعمل من وجهة نظر القيادات على التوالى:**

(١) الرغبة فى تحقيق الذات.

(٢) الأسباب الاقتصادية.

(٣) حاجة المجتمع لحاجة المرأة.

(٤) شغل أوقات الفراغ.

**رأى عينة قيادات المرأة العاملة فى المساواة بين المرأة العاملة والرجل فى مجال العمل :**

١ - الأغلبية بسيطة مقابل أقلية محدودة من المبحوثات فى الثلاث مدن تؤيد بوجود حقوق وواجبات متساوية.

٢ - ٢٠٪ من المبحوثات وفق متغير محل الإقامة اللاتى يعتقدن بعدم المساواة بين المرأة والرجل فى مجال العمل.

**أوضحت المبحوثات العلاقة بعدم المساواة بين الرجل والمرأة فى عدة مظاهر هى :**

١ - المظهر الأول أن المرأة تعمل فى المنزل إلى جانب الوظيفة.

٢ - المجتمع ينظر إلى الرجل بصورة اكثر إيجابية.

٣ - الرجل يحصل على فرص اكبر للسفر من خلال العمل.

٤ - الرجل يحصل على فرص اكبر للترقى الوظيفى.

٥ - حرمان المرأة من العمل فى شغل بعض الوظائف.

٦ - فرص الرجل لإقامة علاقات عامة تفيده فى مجال العمل.

**نتائج وتوصيات الدراسة :**

١ - أغلبية قيادات المرأة العاملة من القطاع العام والحكومة تليهن بفارق كبير قيادات القطاع الخاص، ثم القيادات فى النقابات وأخيرا قيادات العمل الأهلى.

٢ - بلغت نسبة المتزوجات من عينة القيادات ٨٩٪ من إجمالى العينة.

٣ - بلغت نسبة الحاصلات على مؤهلات جامعية ٦٥,٤٪، من إجمالى العينة و١٦,٦٪ من الحاصلات على مؤهلات فوق جامعية و كانت نسبة الحاصلات على مؤهلات جامعية وفوق بين قيادات القاهرة الأعلى تليهن المنصورة ثم سوهاج.

٤ - تقع أعمار ٤٩٪ من إجمالى العينة فى الفئة ٤٠-٤٩ سنة أى نصف العينة لديهن قدرات على العمل والعطاء لعشر سنوات قادمة على الأقل كما أن ٤٠٪ من عينة الدراسة فى المنصورة والقاهرة يشغلن مناصب قيادية منذ ١٠ سنوات فأكثر.

٥ - نصف قيادات القاهرة لديهن من ٣-٤ أبناء فأكثر الأمر الذى يثير أكثر من سؤال حول مدى نجاح أغلبية عينة قيادات المرأة العاملة فى التوفيق بين مهام ومسئوليات العمل والأسرة فى ظل العدد الكبير.

٦ - أوضحت ٧,٦٪ من عينة قيادات المرأة العاملة أنهن عضوات فى أحزاب سياسية وكانت النسبة فى القاهرة اقل من المنصورة وسوهاج رغم وجود المقار الرئيسية للأحزاب داخل القاهرة.

٧ - أشارت ١٥,٦٪ من عينة الدراسة أن المرأة المصرية حصلت على حقوقها كلها مقابل ١,٢٪ لم تحصل على حقوقها مطلقا.

٨ - فضلت أغلبية عينة قيادات المرأة العاملة الرغبة فى تحقيق الذات كسبب أول لخروج المرأة المصرية للعمل عن الأسباب الاقتصادية وإلى حازت المكانة الثانية فى ترتيب أهمية أسباب خروج المرأة المصرية للعمل أى أنهن فضلن الأسباب المعنوية عن الأسباب المادية المباشرة الأمر الذى يضعف من الحجج التى يستند عليها خطاب إعادة المرأة إلى المنزل مقابل تعويضها ماليا بنصف أجر أو أجر كامل.

٩ - النسبة الأكبر من المبحوثات تنفى وجود مشكلات أو تمييز فى بيئة العمل بسبب أنهن سيدات فى مواقع قيادية. وكذلك ارتفاع نسبة قيادات القاهرة ٢٨,٨٪ توجد مشكلات بسبب النوع مقارنة بالقيادات فى سوهاج والمنصورة.

١٠ - نجد أن ٤٧,٢٪ من عينة قيادات المرأة العاملة ترى بعدم وجود معوقات تحول دون المرأة العاملة والوصول إلى مناصب قيادية مؤثرة. وهذه النسبة تنخفض بين قيادات القاهرة إلى ٣٤,٤٪ وبين قيادات سوهاج إلى ٣٧,٦٪.

١١ - وضح التمييز أيضا فى عدم المساواة فى تعامل الجمهور مع المرأة التى تشغل منصبا قياديا. وقد أفادت ٣٤,١٪ من المبحوثات بوجود تمييز مقابل ٢٧,٧٪ وهى نسبة مرتفعة تصل إلى اكثر من ثلث المبحوثات.

## التمييز أو التحيز المضاد

توضح هنا الدراسة الزاوية الأخرى من التميز وهو التميز المضاد الذى قد تمارسه قيادة المرأة العاملة ضد الرجل لصالح المرأة العاملة. ولقد عالجت الدراسة التميز من عدة أبعاد ومستويات وكانت من أهم نتائجها أن أغلبية عينة قيادات المرأة العاملة تفضل التعامل مع مرؤوسين من الرجال والنساء معا. وقالت ٣٢,٦٪ من القياديات بتفضيل التعامل مع الرجال مقابل ٩٪ فضلن التعامل مع النساء. أى أن ثلث عينة القياديات تقريبا يتحيزن ضد المرأة العاملة خاصة وأن أسباب تفضيلهن للرجل حملت صورا سلبية واتهامات ضد المرأة العاملة وجديتها فى العمل ومدى التزامها. وقدمت أغلبية المبحوثات إجابات تتسم بالموضوعية والابتعاد عن التمييز ضد الرجل واحترام نظم العمل. بينما عبرت ثلث المبحوثات عن نوع غريب من التميز وهو تميز المرأة القيادية ضد المرأة العاملة رغم أن الأولى عادة ما يكون قد مرت بظروفها ومشاكلها. ولا شك أن تحيز المرأة ضد المرأة يمثل عقبة جديدة تضاف إلى العقبات التى تقف فى طريق تطوير مساهمة المرأة العاملة فى سوق العمل الرسمى. وهو فى كل الأحوال نمط جديد من التميز يحتاج إلى مزيد من الدراسات والبحوث للتعرف على أبعاده وأسبابه وآلياته وآثاره.

ويعتقد الباحث أن أغلبية المبحوثات تعمدن التقليل من أهمية العوامل الاقتصادية سواء فى تحديد أسباب عمل المرأة أو مؤشرات نجاحها. ويعتقد أن المبحوثات بحكم مواقعهن القيادية تحرجن من ذكر العوامل والمؤشرات المالية . كما أن الحرج يرتبط بنظرة ثقافية اجتماعية سلبية نرى أن المرأة الفقيرة أو المحتاجة هى التى تلتحق بعمل خارج المنزل. وتكابد من اجله مشكلات ومسئوليات عديدة. ومن هنا حاولت المبحوثات ربما بوعي أو بدون وعي نفى هذا الاتهام المنتشر فى المناخ الثقافى المصرى المعاصر.

وذكرت ٧٧٪ من المبحوثات أنهن لا يواجهن مشكلات فى محيط الأسرة بسبب العمل مقابل ١١٪ قالوا أنهن يواجهن مشكلات. وكانت المشكلة الأولى ضيق الوقت وتعدد الأدوار . ولم تظهر فروق دالة إحصائيا بين المبحوثات بحسب محل الإقامة مما يشير إلى الطبيعة العامة لهذه المشكلة التقليدية التى تعانى منها المرأة المصرية العاملة أما المشكلة الثانية من حيث الأهمية فكانت التوفيق بين مسئوليات العمل والمنزل وتكاد تكون هذه المشكلة امتداد للمشكلة الأولى. وكشفت النتائج عن أن معاناة قياديات القاهرة تفوق معاناة قياديات المنصورة وسوهاج. ربما بسبب ضغوط الحياة ومشاكلها فى مدينة كبيرة مثل القاهرة — وأن معظم المبحوثات قد أكدن نجاحهن فى التنسيق بين أعباء ومسئوليات العمل والواجبات تجاه الوالدين والأبناء و الزوج والأقارب.

## أوجه الاتفاق والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية :

اقتصر مجتمع البحث فى هذه الدراسة على قيادات المرأة العاملة فى كل من المنصورة وسوهاج بواقع ٥٠٠ مفردة، بينما وزعت العينة فى الدراسة الحالية على المرأة العاملة باختلاف درجاتها الوظيفية فى أربع محافظات هم (القاهرة والإسكندرية والمنوفية والمنيا ) بواقع ١٠٠٠ مفردة لتشمل معظم المشكلات التى تواجه المرأة العاملة.

وقد استخدمت كلتا الدراستين استمارة استبيان تشمل محاور أساسية وإن اختلفت هذه المحاور فى هذه الدراسة والدراسة الحالية وذلك لقياس كافة المشكلات سواء كانت ( اقتصادية – اجتماعية – معوقات من جهة العمل .. إلخ ).

كما استخدمت هذه الدراسة المسح الاجتماعى لاستكشاف أوضاع عينة من قيادات المرأة العاملة فى مصر وإلقاء الضوء على المشكلات التى تواجههن فى بيئة العمل والأسرة والمجتمع بينما استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفى فى وصف المشكلات التى تواجه المرأة العاملة.

◆◆◆◆

## الدراسة الثانية

## رسالة صراع الدور لدى المرأة العاملة دراسة نفسية اجتماعية لتصور المرأة العاملة لدورها الاجتماعى فى ضوء بعض سمات الشخصية

( إعداد محمد سلامة آدم، رسالة دكتوراه من كلية البنات، قسم علم النفس، جامعة عين شمس، سنة ١٩٨٠م ).

### مقدمة :

لقد نبع هذا الموضوع من واقع المشكلات النفسية والاجتماعية التى يعانى منها شرائح عديدة، من فئات المرأة العاملة ولقد تناولت بعض دراسات وبحوث سيكولوجية واجتماعية وتربوية عديدة للواقع المتغير للمرأة بعد أن أصبح مألوفا لدى قطاعات كثيرة من أبناء مجتمعنا. أن تغادر المرأة بيتها مخلفة وراءها ما كانت تضطلع به من أدوار تقليدية : كربة للبيت وزوجة للرجل وأم للولد، لتتحمل مع الرجل وتشاركه أدواره التقليدية : فى بناء المجتمع وتوفير شروط الحياة المادية وغير المادية وتحمل مسئوليات العمل والأسرة معا من خارج حدودها المنزلية دون أن تتنازل عن أدوارها الأخرى التى تعودت القيام بها من داخل منطقة حدودها ودون أن تعفى من بعض تبعات مسئوليات أدوارها الأصلية.

ولقد ترتب على نزول المرأة إلى العمل اتساع نطاق أدوارها الاجتماعية وتداخل هذه الأدوار فى بعض الأحيان بل تعارضها وتصارعها فى أحيان أخرى، لذلك كانت هناك نتائج كثيرة على المستوى النفسى والاجتماعى بالنسبة للمرأة نفسها وعلى علاقتها بذاتها وعلى علاقتها بالآخرين ( الزوج، الأولاد فى المقام الأول ثم على علاقتها بالمجتمع ( أفراد ومؤسسات وقيم وأعراف ). فكثيراً ما تجد المرأة ذاتها أمام مطالب وتوقعات متعددة واختبارات صعبة قد تكون مستحيلة فى بعض الأحيان : فما ينتظره البيت منها قد لا يمكنها منه أداؤها لواجبات عملها فى خارج البيت، وما يتوقعه الزوج وينتظره قد تحول دونه حاجات الولد، ومطالب البيت أو ضيق الوقت، ونفاذ الجهد وما تتمناه لذاتها أو ترجوه لنفسها من صورة معينة تبدو عليها شكلاً وأداء قد لا يتاح لها حيثما تجد نفسها موضوعة دائما أمام اختبارات وأولويات متعددة، وعليها أن تقدم منها وأن تؤخر، حتى تستطيع أن تحافظ على الحد الأدنى من استمرارية الحياة.

وتحتوى هذه الدراسة على عدة فصول يحتوى الفصل الأول على المقدمة وأهمية وأهداف البحث وفروضه أما الفصل الثانى فيحتوى على عرض لثلاثة دراسات تتناول موضوع المرأة من زوايا مختلفة مثل ( العمل وتغير الصورة التقليدية لأدوار المرأة، الوضع المزدوج لأدوار المرأة وصراع الأدوار، صراع الدور وشخصية المرأة العاملة ) ثم أخيراً الفصل الثالث وهو يحتوى على النتائج والتوصيات والمقترحات الذى توصل إليها الباحث.

## أهمية البحث :

### ويدور على محورين أساسيين هما :

**أولاً : الجانب العملى التطبيقى :** والذى يتمثل فى إلقاء الضوء على الظروف النفسية - الاجتماعية التى تحيط بأداء المرأة العاملة لأدوارها الاجتماعية فى ضوء واقع اجتماعى معين تحكمه محددات ثقافية وقيمية معينة. بغية تعديله أو تغييره لصالح ارتقاء المرأة العاملة نفسها ولإشاعة الصحة النفسية فى مناخ العلاقات الاجتماعية والإنسانية فى أشكالها المختلفة والتى تكون المرأة طرفا أساسيا فيها سواء كانت علاقات زوجية، أو علاقات أسرية أو علاقات اجتماعية فى مجال العمل أو فى خارجه.

**ثانياً : الجانب المنهجى :** وهو يدور حول إمكانية الاستفادة من الأدوات العلمية والأساليب المنهجية التى استخدمتها هذه الدراسة. ويشمل جانبين هما :

- إعداد مقياسين لدراسة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المقياس الأول حول صراع الأدوار ويتم على أساس تحليل مضمون استجابات ٤٠ زوجة عاملة و٤٠ زوجا لزوجات عاملات لأسئلة استطلاع رأى كل منهما حول دور الزوجة ودور الأم. أما المقياس الثانى ( استبيان أسلوب الحياة ) فقد مصر الباحث مقياس أعد فى (أمريكا).
- استخدام المناهج المتعددة فى الإحاطة بالظاهرة موضع الدراسة وقد اشتملت هذه المناهج على استخدام استطلاعات الرأى للخبراء واستخدام المقاييس النفسية والاجتماعية ومقاييس الشخصية وتحليل المضمون لنتائج استطلاعات الرأى.

## أهداف البحث :-

لقد حدد الباحث عدة أهداف لبحث تتمثل فى :

١ - دراسة الصراع النفسى الناشئ عن أداء المرأة العاملة لأدوارها الاجتماعية فى ضوء ما تتصوره المرأة نفسها، إدراكا أو ممارسة لدرجة من درجات الصراع فى أدائها لدور من أدوارها، كزوجة أو كأم أو فى كليهما معا.

٢ - دراسة هذا الصراع فى ضوء الصورة النفسية للمرأة العاملة كما تظهرها بعض مقاييس الشخصية المستخدمة فى هذا البحث.

٣ - أن درجات صراعات الدور المختلفة وفى المواقع المختلفة من الصورة النفسية تعاد دراستها مرة ثالثة حينما توضع فى سياقها النفسى والاجتماعى وهو السياق الذى تحدد معالمه بعض المتغيرات المستقلة كعاملى السن والتعليم، واللذين يتضمنان فى ثناياهما عدداً آخر من العوامل تترتب عليهما عوامل المهنة وحالات الإنجاب والخصوبة.

## مفهوم البحث : صراع الدور :

هو الصراع الذى قد ينشأ نتيجة للتوقعات المتباينة التى تنتظر منها إزاء أدائها لدورها كزوجة أو كأم نتيجة لتعدد أدوارها بصفتها عاملة إلى جانب كونها زوجة وأما وبالتالى تتعدد التوقعات والمطالب مع إحساسها بعدم استطاعتها تحقيق جميع هذه المطالب أو الاستجابة لمختلف التوقعات.

## مشكلة الدراسة :

يمكن تحديد مشكلة البحث فى التساؤلات الآتية :-

- إلى أى مدى تعانى المرأة العاملة من صراع الأدوار فى أدائها لدورها كزوجة وكأم.
- اختلاف صراع الأدوار لدى المرأة العاملة فى أدائها لدورها كزوجة وكأم، باختلاف سمات شخصيتها.
- مدى تأثير عوامل السن والتعليم فى صراع الأدوار لدى المرأة العاملة فى أدائها لدورها كزوجة وكأم.

## فروض وتساؤلات الدراسة :

يمكن أن نصيغ مشكلة البحث فى عدد من الفروض التى يمكن أن توضع فى موضع الاختبار والتحقيق، وذلك على النحو التالى:

- توجد علاقة بين أداء مختلف فئات المرأة العاملة على مختلف مقاييس البحث
- توجد علاقة بين الأداء على متغيرات صراع الأدوار والأداء على متغيرات الشخصية.
- يتأثر صراع الأدوار عند المرأة سلباً وإيجاباً بمستوى التعليم.
- يؤثر سن المرأة فى قدرتها على مواجهة صراع الأدوار وحل المشكلات المسببة لهذا الصراع.

**اما تساؤلات الباحث فهى قبل أن يستعرض الدراسات السابقة تتلخص فيما يلى:**

- هل تناولت هذه الدراسات تناولا تاريخيا زمنيا ؟
- هل تناولت هذه الدراسات تناولا جغرافياً مكانيا فيتاح لها أن تبين كيف تفعل المؤثرات الثقافية فى تشكيل مراكز الاهتمام لدى الباحثين ؟
- هل تستعرض هذه الدراسات طبقاً لفرع التخصص الذى تنتمي إليه ؟

**فلهذا الموضوع انتماءات متعددة، بعضهما يعود إلى علم الإنسان وتاريخه، وبعضها يعود إلى علم المجتمع وتنظيمه، وبعضها يستقر فى علم الشخصية والسلوك.**

وقد أجاب الباحث على السؤال التالى وهو ما هى الوظيفة المحددة لهذه الأبحاث ؟

الإجابة هى :

١ - إلقاء الضوء على تطور الموضوع لتحقيق فهم أعمق لعناصر البحث.

٢ - استقراء أهم النتائج التى توصل إليها الباحثون للاستفادة منها فى فهم وتفسير ما سنتوصل إليه من نتائج.

## المنظور الفكرى للدراسة :

أن صراع الدور يشير إلى كمية الضغوط النفسية التى يتعرض لها الفرد فى أوانه لدور من أدواره، وقد تصل هذه الضغوط إلى الدرجة التى تعوق الفرد عن أدائه لدوره بشكل مرض ويصبح من الضرورى فى هذه الحالة أن تبحث الشخصية عن حل لهذا الصراع ويظهر صراع الدور غالبا فى المواقف التى يدرك فيها مؤدى الدور وجود توقعات متعارضة بينه وبين المشارك معه فى نفس الدور ويشعر الطرفان أو أحدهما بوجود شكل من أشكال المخالفة أو التباين الذى يحول دون تحقيق التكامل أو التناغم فى أداء الدور.

فالدور يتضمن وجود علاقة بين شخصين، على الأقل، وسيكون بالتالى لكل منهما مجموعة من التوقعات تجاه الآخر، ويبدأ الصراع كما يقول نيوكمب من هذه التوقعات ذاتها.

ومصادر هذا الصراع قد تكون واحداً من ثلاثة هى :-

- أن تكون التوقعات غامضة غير واضحة.
- أن تكون متعددة وكثيرة.
- أن تكون هذه التوقعات متعارضة فيما بينهما.

**وفى الحالة الأولى :** قد يشعر الفرد أن الثقافة التى ينتمى إليها لم تقدم معالم واضحة للسلوك المرتبط بدور معين. وفى بعض الحالات يكون الفرد ملماً بالمواصفات المتعلقة بالدور لكنه لم يألفها بعد، وفى هذه الحالة يشعر الفرد بحالة من عدم الطمأنينة أو الأمان نتيجة لأنه غير واثق من سلوكه: هل هو السلوك الملائم وأى نوع من السلوك يتوقعه من الآخرين نحوه ؟ وكيف يمكنه أن يفهم أو يفسر هذا السلوك.

ويضرب ( نيوكمب ) مثلاً تقليديا على الصراع الناشئ عن الغموض فى مواصفات الدور وهو مثال المراهق الذى يكون بين جماعة من الكبار أو الراشدين وقد تصور نفسه أنه كبر بما فيه الكفاية وأن عليه أن يحاكى الكبار، فيما يقومون به وإذا بهم يسندون إليه أهون الأفعال مما يجعله فى وضع حرج.

**أما الحالة الثانية** التى تتعدد فيها التوقعات : فأن هذا التعدد قد يرجع إلى تعدد الأدوار التى يقوم بها الفرد نتيجة لتعدد المراكز الاجتماعية التى يشغلها، وقد يكون هذا التعدد ناتجا عن تعدد الأطراف

الداخلة فى قطاع الدور فالدور هو العلاقة الثنائية : ( زوجة – زوج ) ، (أم – ابن) لكن ثمة أدوار تتنوع فيها العلاقات وتزداد الشبكة تعقيداً، فدور المدرس مثلاً، يتضمن قطاعاً كبير أ من العلاقات وبالتالى عدداً كبيراً من التوقعات فالتلميذ يتوقع من المدرس سلوكاً معيناً وناظر المدرسة يتوقع سلوكاً آخر، ثم هناك المدرس الأول وزملاء المدرس، وأولياء الأمور وموجه التعليم، ومدير المنطقة.. إلى أخر هذه السلسلة المتشابكة وكلها تدور فى فلك دور المدرس ولهؤلاء جميعاً توقعات مختلفة وقد تطلب كلها أو بعضها، فى وقت واحد.

وينتظر هذا المدرس قطاعات أخرى من العلاقات لأدوار أخرى تترتب على مراكز اجتماعية أخرى – غير مركزه المهنى – يكون شاغلاً لها كدوره كزوج أو كأب أو كأخ أو كعضو فى نقابة او فى حزب سياسى، أو فى جمعية دينية أو اجتماعية ... إلخ.

إلا أن الصراع عادة يكون ألصق بالأدوار المفروضة سلفا والتى يؤديها الفرد بحكم جنسه أو سنه أو طبقته الاجتماعية أو مهنته لا بالأدوار التى يكتبها الإنسان ويؤديها برغبته وإرادته ويشعر من خلالها بتحقيق ذاته.

**أما الحالة الثالثة** التى ينشأ بسببها صراع الدور : فهى حالة التوقعات المتعارضة للدور ويميز جروس وزملاؤه بين نوعين من التوقعات المتعارضة وينشأ عن كل منهما نوع من صراع الدور.

التوقعات المرتبطة بعدة مراكز يشغلها فرد واحد وتتطلب منه أداء أدوار مختلفة وتتعارض هذه التوقعات فيما بينها وينشأ عنها ما يمكن أن يسمى بالصراع بين الأدوار، ويطلق على هذا النوع من الصراع Role Conflict – The Inter .

التوقعات المرتبطة بمركز واحد، ودور واحد إلا أن الفرد يواجه بتوقعات متعارضة فى أدائه لهذا الدور وينشأ عن ذلك صراع داخل الدور ويطلق على هذا النوع من الصراع Role – The Intro Conflict .

## الاتجاهات المعرفية والمنهجية للدراسة :

إن صراع الدور لدى المرأة العاملة هو محصلة للتغير المتلاحق فى بيئة العلاقات الاجتماعية، بفعل التحولات الجذرية، التى يتعرض لها المجتمع الإنسانى نتيجة للتطورات الهائلة العلمية والصناعية والثقافية، وهى التحولات التى لم تختص بها مجتمع دون آخر، وإنما هى تحولات تلحق بجميع الشعوب بحكم ثورة الاتصالات وتشابك المصالح والعلاقات بين الدول جميعاً، وأن اختلفت المجتمعات فى ذلك، كما وكيفا طبقا لظروف كل مجتمع وقدرته على التغير والتقدم.

تقول ( مارجريت ميد) عالمة الانثروبوجيا الأمريكية ( الشهيرة فى إحدى افتتاحيات العام العالمى للمرأة ( ١٩٧٥) لقد حدثت فى العالم ثورتان أدتا إلى تغير الوظيفة الرئيسية لكل من الرجل والمرأة تغييراً

جذريا فالثورة الصناعية التى انشأت ضربا جديداً من الاستغلال شمل الرجال والنساء على السواء وكافحه الرجال والنساء جميعا منذ ذلك الحين والثورة الطبية التى كافحت الأمراض الوبائية وقللت من الوفيات، ومكنت الإنسان من تحديد النسل. وهذا يعنى مزيداً من تحرر الرجل والمرأة معا، وخاصة الأخيرة، من ربطة التقاليد الاجتماعية التى قضت بأن يكون دورها الوحيد مقصوراً على إنجاب الأطفال وخدمتهم ، ومن ثم أتيح لها (دور جديد) هو خدمة المجتمع المعاصر ( بخروجها إلى العمل )؟، دون الاقتصار على إنجاب أبناء المستقبل فحسب. والفضل فى ذلك يرجع فيما تقول ( ميد) إلى عملية التحديث ( إدخال الأساليب العلمية والتكنولوجية فى عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ).

## طرق وأدوات البحث :

إعداد مقياسين أولهما لدراسة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة من خلال تحليل مضمون الاستجابات لكل من العاملات وأزواجهن أما المقياس الثانى فهو ( استبيان أسلوب الحياة ) حيث قام الباحث بتمصير مقياس اعد فى ثقافة أمريكية وقد أجريت على هذين المقياسين دراسات سيكومترية وعملية انتهت إلى خمسة مقاييس فرعية منهما.

كما استخدم الباحث استطلاعات الرأى لدى الخبراء بجانب المقاييس النفسية والاجتماعية والشخصية وتحليل المضمون لنتائج استطلاعات الرأى.

وقد قام الباحث بعرض ثلاثة دراسات من منظورات تاريخية وجغرافية ومنهجية لكى تخدم هذه الدراسة التى نحن بصددها الأن.

### دراسة العمل وتغير الصورة التقليدية لأدوار المرأة.

### وتنقسم هذه الدراسة إلى ثلاثة أقسام هى :

#### ١- تقسيم العمل بين الرجل والمرأة :-

يختلف الباحثون فى تحديد الأسباب التى وراء تقسيم المراكز الاجتماعية بين المرأة والرجل، ومن ثم اختلاف الأدوار المنوطة لكل نوع، أهى أسباب بيولوجية التى جعلت للمرأة وظيفة العمل والإنجاب، أم هى أسباب فيزيقية جعلت للرجل قدرة جسيمة أكبر من قدرة المرأة، أم هى أسباب اجتماعية ثقافية.

وعلى أى حال فقد جرى التسليم منذ فترة على أنه هناك عالمين مستقلين عالم الرجل، وعالم المرأة، وكان للعالم الأول الأسبقية، الأمر الذى جعل الفيلسوفة ( سيمون دى بوفوار ) تتحدث عن عالم المرأة فأنها تتحدث عن الجنس الثانى مشيرة إلى معنى الرتبة والتدرج. على أنه توجد فروق بين الجنسين منذ فترة تحت الفحص الدقيق، وتظهر نظريات جديدة لتحل محل تلك التحيزات القديمة ومن الدراسات الأنثروبولوجية الرائدة دراسة ميردوك التى جمعت بيانات عن تقسيم العمل بين الرجال والنساء من ٢٢٤ مجتمعاً بشرياً تتراوح بين أكثرها بدائية وأكثرها تطوراً ثم قامت بترتيب هذه الأعمال بالنسبة إلى شيوعها بين الرجال أو بين النساء أو يشترك فيها كلا الجنسين.

## ٢- أثر العوامل الثقافية فى تنميط الأدوار بين الرجال والنساء:

على الرغم من التطورات التى طرأت على أدوار المرأة وأدوار الرجل، إلا أن هذا التغير تتحكم فيه كثير من الاعتبارات الثقافية المتمثلة فى قيم المجتمع. حيث يدرب الأطفال على إدراك نوعهم ويميزون نوع هذا الجنس، حيث لوحظ أن الصبيان يميلون إلى تفضيل سلوك الدور المرتبط بنوعهم، بينما البنات يفضلون السلوك المرتبط بعكس دورهم. ولكن براون يتوقع أنه نتيجة للتقارب بين الرجل والمرأة فى المجتمع، سيضعف التمييز الحاد بين هذه الأدوار مستقبلا.

## ٣- خروج المرأة إلى العمل فى مصر :

لم يمضى وقت طويل على خروج المرأة المصرية للعمل حيث كانت النواة الأولى هى مدرسة الممرضات عام ١٨٣٠ ابان عصر ( محمد على ) ثم استمر تسرب المرأة المصرية لهذا الميدان الجديد حتى أصبح تدفقا فى المرحلة الراهنة كما أصبح يغطى مختلف أنواع المهن.

كما كانت هناك دراسات نفسية كثيرة تناولت هذه المسألة من أهمها أو أعمقها دراسة كامليا عبد الفتاح التى خلصت إلى نتائج مهمة تدفع المرأة للخروج إلى العمل هى :

- تأكيد الذات والشعور بالمسئولية.
- شغل أوقات الفراغ.
- المشاركة فى الحياة العامة.
- رفع المستوى الاقتصادى للأسرة.
- الحصول على مكانة اجتماعية.
- نتيجة التطور وتعليم البنت.
- تفضيل العمل الخارجى على عمل البيت المرهق.
- عدم ضمان ظروف الحياة.
- أما المرأة العاملة فى محيط أسرتها : بالنسبة للزوج :

فقد أظهرت الدراسة أن العلاقة بين المرأة العاملة وزوجها هى علاقة إيجابية وقوية لأنها تعتمد على التفاهم والتنافس والتكيف. وقد أدى عمل المرأة إلى تغير قيم هامة لدى أسر العاملات وهى القيم التى تتعلق بالمساواة بين الرجل والمرأة، والتعاون فى العمل المنزلى. والقيم الخاصة باختيار الشريك، كما يسود الإحساس بوحدة الأسرة وتكاملها والتفاعل الحر بينها وبين زوجها وذلك نتيجة لامتلاكها لمفهوم إيجابى عن ذاتها.

**اما بالنسبة للأطفال فوجد أن :-**

- أن المرأة العاملة تقبل على أطفالها بشوق ولهفة، فتعوضهم عن الوقت الذى قضته بعيداً عنهم، كما أنها تشجعهم على الاستقلال التدريجى.
- أن إحساس المرأة العاملة بذاتها يكون أكثر نضجاً من غير المشتغلة ومن هنا فهى تعكس هذا الإحساس على الأسرة وعلى أطفالها خصوصاً.
- أن المرأة العاملة تربط أبناءها بالواقع العملى لأنها قد استقت خبرة بعملها لذلك فهى تشجعه على الاستقلال والاعتماد على النفس.

## دراسة الوضع المزدوج لأدوار المرأة وصراع الأدوار.

الدور المزدوج للمرأة العاملة : لقد خرجت المرأة إلى العمل الحديث ( المأجور ) بعد أن كانت تكتفى بالأعمال المنزلية الرتيبة، ورعاية الأطفال، وكما كان البعض منهن يخرج إلى العمل لكن ذلك كان فى إطار عمل الزوج أى لمساعدته فى الحقل، أو فى الحرفة الخاصة به دون استقلال اقتصادى عنه.

ولقد ترتب على هذا الخروج إلى ميدان العمل الحديث أن المرأة تعمل مرتين أو نوبتين نوبة فى المكتب أو المصنع ونوبة فى البيت ويسمى هذا الوضع أحياناً الدور المزدوج للمرأة كما أكدت الدراسة أن هذا الوضع مازال مستمراً ليس فقط فى مجتمع كمجتمعنا حديث العهد بخروج المرأة إلى ميدان العمل الحديث وإنما كذلك فى المجتمعات التى بدأت المرأة فيها رحلة العمل مع بداية الثورة الصناعية فى القرن ١٨. وقد ساعد على استمرار هذا الوضع، المؤثرات الثقافية المترسبة منذ عصور سحيقة وفى شكل تقاليد ثقيلة، واعتقادات راسخة بأن العمل المنزلى من نصيب النساء حتى ولو خرجن إلى العمل، وبالرغم من أن الرجل أخذ يشارك زوجته العاملة فى بعض الأعمال المنزلية إلا أن إسهامه هامشياً وقد تشابهت نتائج كل من الباحثة الفرنسية ( مادلين جلبرت، ١٩٧٥،٩٦) ونتائج الباحثة المصرية ( فوزية دياب ١٩٧٠) فى أن غالبية النساء (الأمهات ) العاملات يقمن بكل الأعمال فى البيت بعد عودتهن من العمل. وقد تشابهت معهن أيضا الدكتورة ( سامية الساعاتى ) فى دراسة لها عن الدور الوظيفى للزوجين فى الأسرة المصرية قد أكدت ضمن دراستها أن الزوجة العاملة فى الأسرة الحضرية تقوم فى معظم الحالات بعمل كل شئ يتعلق ببيتها بعد عودتها من عملها.

وقد ترتب على اكتساب المرأة لأدوارها الجديدة، كعاملة، وكمشاركة فى الحياة الخارجية، مع احتفاظها فى الوقت نفسه، بأدوارها التقليدية، كربة للبيت، وكأم وكزوجة، دون أن يطرأ على هذه الأدوار تغيير ملموساً يتلائم مع الأوضاع الجديدة التى انتقلت إليها.

كما ترتب على ذلك أيضاً سلسة من الصراعات بين هذه الأدوار ( قديمها وجديدها ) تنعكس على شخصية المرأة وعلى مختلف الأطراف المشاركة معها فى قطاع الدور : كالزوج والأولاد ( فى محيط الأسرة ) وزملاء العمل ( فى محيط العمل ) وكذلك نجد أن الصراع نفسه قد ينتقل إلى الرجل بحكم طبيعة مفهوم الدور وهو الأمر الذى أشارت إليه بعض الدراسات مثل دراسة ( Palricke, 1976, 290 ).

**لقد خلص الباحث إلى توصيات لمواجهة صراع الدور لدى المرأة العاملة.**

- ويتمثل فى إعادة تشكيل البنية الخارجية للتوقعات التى قد تحدث ( للمرأة العاملة مثلاً فى محيط عملها ) أى أن الفرد يحاول الاستجابة لتوقعات مرسلى الدور من خلال إيجاد توقعات جديدة لديهم.
- يتمثل فى تغير اتجاه الفرد نفسه نحو توقعات الآخرين أى أنه يغير فى نفسه هو لا فى توقعات الآخرين.
- يتمثل فى إعادة النظر فى الطريقة التى يسلك بها فى أداء الدور وذلك حينما يكتشف الفرد أن مطالب أو توقعات الآخرين غير قابلة للتغيير وعليه أن يقابلها فيرتد إلى سلوكه ليعدل منه وفقاً لهذه المطالب. وقد دلت نتائج صحيفة الاستبيان عن مجموعة من الأساليب التى يواجهن بها النساء العاملات هذا الصراع وهى :
  - تدريب أطفالهن على المساعدة فى الأعمال العادية فى أوقات انشغالهن.
  - امتنعت بعض النساء العاملات عن إحضار العمل المكتبى معها إلى البيت واستكماله لكى تجعل وقت البيت موجهاً للأسرة واحتياجاتها.

ولقد غيرت بعض النساء العاملات من جدول أعمالهن ليتلاءم مع المرحلة العمرية التى يبلغها أطفالهن.

## دراسة صراع الأدوار وشخصية المرأة العاملة .

لقد حاول دوجلاس هول فى دراسة تالية بالاشتراك مع فرانسين جوردون أن يتابع اهتماماته السابقة وبصفة خاصة أجراء مزيد من الاختبار لنموذجه فى مواجهة صراع الأدوار لدى المرأة وهو النموذج ذو الأنماط الثلاثة المشتقة من مفهومه للدور كعملية ذات ثلاث مكونات : أولهما : يتعلق بالبنية الخارجية، التى تمثل توقعات الشريك أو المرسل وهى توقعات تحكمها مجموعة المعايير الاجتماعية وما يتصل بها من حقوق وواجبات والتزامات وعلاقات شتى .. الخ، وثانيها، يتعلق باتجاهات لاعب الدور نفسه وتصوره لتوقعات الآخرين وتوقعاته لنفسه، ثالثها : أداء الدور فى شكل تصرفات معينة أو سلوك بعينه.

كما يدرس هول وزميله فى هذه الدراسة العلاقة بين هذه الأنماط الثلاثة المواجهة وبين المتغيرات الثلاثة الآتية التى تتعلق بصورة الذات لدى المرأة العاملة وذلك كما تبدو فى الأبعاد الثلاثة الآتية :

- تصور المرأة لذاتها.
- تصورها عن المرأة عموماً.
- إدراكها لتصور الرجل للمرأة.

فقد وجد هول أن سلوك الدور لدى المرأة يتأثر بشدة بإدراكها للصورة النمطية للمرأة عند الرجل، بصرف النظر عن الصورة الفعلية الموجودة لدى الرجل.

**لقد خلص الباحثان إلى نتائج أهمها :**

أن للمرأة صورة سلبية عن ذاتها مصدرها ما يكون لدى الرجل من صورة نمطية عن المرأة ( فيما تتصوره عن الرجل ) هو أكثر العوامل ارتباطا بما تعانى منه من صراع فى أدوارها وخاصة الصراع بين أدوارها المنزلية وأدوارها غير المنزلية. وتدل هذه النتيجة على أنه حيثما يكون للرجل السيطرة على العالم الخارجى فإن ما يخلفه من تصورات ومعايير (وخاصة تصوراته ومعاييره عن المرأة ) يسهم فى خلق صعوبات لدى المرأة.

أن للمرأة صورة سلبية عن ذاتها وذلك لأن تقبلها لذاتها منخفض وبالتالى يسهم فى إيجاد الصراع لديها.

أن للمرأة صورة إيجابية عن ذاتها فهذا يتمثل فيما يكون لديها من سمات المبادرة والتأييد والمؤازرة فأنها تستطيع أن تواجه الصراع من حيث إعادة بناء أدوارها، وليس من حيث الاستجابة لجميع المطالب والتوقعات التى توضع أمامها.

## ثالثاً :- التوصيات والمقترحات

استخلص الباحث عدة توصيات من خلال هذه الدراسة تناولت جميع المستويات الفوقية والتحتية للبناء الاجتماعى وتتمثل هذه التوصيات فى :

**أولاً : على مستوى عمليات التنشئة الاجتماعية والتربوية :**

أن اكتساب اتجاهات اجتماعية جديدة تنظر إلى الذكر والأنثى نظرة متساوية ينبغى أن تتم منذ مراحل العمر المبكرة ويتطلب ذلك من الأسرة والمدرسة فى الأساس.

**على مستوى الأسرة :-**

- عدم إظهار التمييز فى معاملة الأبناء بين الذكر والأنثى.
- عدم الربط بين أداء العمل المنزلى وجنس الأبناء.
- تدريب الأولاد والبنات منذ الصغر على التعاون معاً فى أداء بعض الأعمال المنزلية دون تمييز.

**على مستوى المدرسة :**

- تحقيق الاختلاط الصحى السليم منذ مراحل التعليم المبكرة والتوسع فيه تدريجيا كلما وجد القائمون على مؤسسات التعليم الفرصة لذلك.
- إعادة النظر فى الكتب الدراسية مثل كتب القراءة والتربية الاجتماعية لتخليصها من

الاتجاهات التقليدية نحو المرأة والرجل وإضافة اتجاهات إيجابية جديدة تدعم علاقات التساوى والمشاركة.

- تدريب الولد والبنت معا طبقا لمناهج مشتركة على مواقف العمل المنزلى مثل عمليات التنظيف والتنسيق وكذلك صيانة الأجهزة المنزلية والأدوات الكهربائية والصحية .. الخ. لأن المدارس تقدم مناهج منفصلة للبنات ( الأعمال المنزلية ) أخرى للبنين ( أشغال النجارة والكهرباء ).
- يؤكد البحث على التوصية التى أتخذها مؤتمر الأسرة الذى عقد عام ١٩٦٤ وهذه التوصية هى بتدريس مادة الثقافة الأسرية فى المدارس حتى ينشأ الأطفال تنشئة ديموقراطية تتسم باحترام المرأة باعتبارها الأم والأخت والزوجة.

## ثانياً :- على مستوى أجهزة التثقيف والإعلام :

إن جميع أجهزة الإعلام ( إذاعة وتليفزيون وصحافة ) وجميع المؤسسات الثقافية (كالمسرح والسينما وقصور الثقافة وغيرها من أجهزة النشر ) مسئولة عن تقديم المواد الثقافية والإعلامية التى تتناول مشكلات المرأة العاملة بشىء من التبصر والاستنارة مستفيدة بنتائج الدراسات العلمية التى تجرى فى هذا المجال وذلك لكى تساعد المرأة العاملة للاهتداء إلى الأساليب التى تواجه بها ما تصادفه من صعوبات فى أداء أدوارها.

## ثالثاً :- على مستوى الخدمات التى يمكن أن تقدم للمرأة العاملة تيسيراً لأداء أدوارها :

- التوسع فى إنشاء دور الحضانة فى أماكن العمل أو فى التجمعات السكنية للأسر العاملة.
- التفكير فى إنشاء مكاتب لتنظيم الخدمات المنزلية بالمنازل وتدريب العاملات على رعاية الأطفال وما يتعلق بهذه الرعاية من خدمات.
- التوسع فى نظام نقل العاملين والعاملات إلى مقار أعمالهم وعودتهم إلى مساكنهم بوسائل مواصلات ميسرة عن طريق جهات عملهم.
- إقامة الأحياء السكنية للعاملين والعاملات بجوار جهات العمل وتوفير الخدمات الأساسية فى هذه التجمعات السكنية.
- التفكير فى إنشاء مغاسل عامة ( لغسيل الملابس وكيها ) بأجور معقولة.
- التفكير فى إنشاء شركات أو جمعيات لتقديم الوجبات الغذائية الجاهزة للعاملين والعاملات بأسعار معقولة تخفيفاً عن المرأة وادخاراً لوقتها بعد العمل لرعاية وتربية أطفالها.
- تيسير حصول المرأة على الأجهزة المنزلية الحديثة الأساسية حتى توفر كثيراً من الوقت الذى يضيع مع استخدام الأدوات البدائية.

### أوجه الاتفاق والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية :

استخدمت هذه الدراسة مقياسين أولهما لدراسة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة من خلال تحليل مضمون الاستجابات لكل من العاملات وأزواجهن.أما المقياس الثانى فهو ( استبيان أسلوب الحياة ) اعد فى أمريكا حيث قامت الدراسة بتمصيره وقد أجريت على هذين المقياسين دراسات سيكومترية وعملية انتهت إلى خمسة مقاييس فرعية ، كما استخدمت هذه الدراسة استطلاعات الرأى لدى الخبراء بجانب المقاييس النفسية والاجتماعية والشخصية وتحليل المضمون لنتائج استطلاعات الرأى. وقد عرضت هذه الدراسة ثلاث دراسات من منظور تاريخى وجغرافى ومنهجى لكى تخدم الدراسة.

أما الدراسة الحالية فقد استخدمت المنهج الوصفى واستمارة الاستبيان والمقابلة لوصف وتحليل مضمون الاستجابات وذلك لقياس كافة المشكلات التى تواجه المرأة العاملة ، كما عرضت الدراسة الحالية عدة دراسات .

◆◆◆◆

## الدراســــة الثالثة

## دراســة المرأة العاملة العربيــة – الواقــع والآفاق

(إعداد مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث – تونس ).

### مقدمة:

تحتل المرأة منذ عقدين الصدارة فى جداول أعمال الحكومات والمنظمات العالمية، وقد حددت الأمم المتحدة ثلاث محاور رئيسية لعمل المرأة: المساواة – التنمية – السلام لكل النساء فى كل مكان. ولتحقيق هذه الأهداف أجريت العديد من الدراسات والبحوث وعقدت المؤتمرات بهدف استقصاء وضع المرأة ومناقشة قضاياها ومشكلاتها وتحديد احتياجاتها واقتراح الإجراءات اللازمة للنهوض بالمرأة.

وقد أجمعت الدراسات والبحوث على ضعف مشاركة المرأة فى عملية التنمية وغيابها عن المشاركة فى التخطيط. مما جعل التوصيات تجمع على تطوير مفهوم إشراك المرأة فى عملية التنمية. وهذا يتطلب تغييرا جذريا فى التوجيهات السابقة التى ركزت على تقديم الخدمات للمرأة مثل الصحة والحاجات اليومية.

وقد شهد عقد المرأة ١٩٨٠ – ١٩٩٠ تنفيذ العديد من مشروعات التنمية، فإن النتائج كانت محدودة فى مجال مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى وفى مجال اتخاذ القرار على المستوى المجتمعى والأسرى. كذلك فإن الجهود فى مجال التنمية تركزت فى المناطق الحضرية وأدت إلى استيعاب بعض المتعلمات من النساء فى الوظائف المدنية. وقد كان للاهتمام العالمى بالمرأة أثره فى المجال السياسى إذ تم تأسيس وحدات وهياكل حكومية تهتم بشئون المرأة ووضع الخطط وتوفير الآليات لدعم مسيرة المرأة.

ورغم ما تشهده المنطقة العربية من دعم متزايد لنشاطات المرأة الاقتصادية باعتبارها الوسيلة الأساسية لدفع المرأة للمشاركة فى تغيير واقع حياتها، إلا أن الإحصائيات التى تدل على أن معدلات مشاركة المرأة لا تزال متدنية فى مجال التنمية الاقتصادية والحياة الاجتماعية. ونظرا لندرة الدراسات التى تهتم بعمل المرأة، بادر مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث بالتركيز على عمالة المرأة فى الدول العربية بهدف الوقوف على الواقع وتحديد المشكلات ثم الوصول إلى سبل تجاوزها والنهوض بالمرأة العربية.

## أهداف الدراسة العامة:

يهدف البحث إلى التعرف على أوضاع المرأة العاملة، من حيث إسهامها في قطاعات العمل الرسمية وغير الرسمية، وتحديد الأسباب التي تقف عقبة في تحقيق اندماجها الكامل في العمل، كذلك تحديد المشكلات التي تواجهها في أدائها للعمل، كذلك التعرف على المحددات والقوانين والظروف الاجتماعية والسياسية التي تقلل من فاعليتها بما يعوق الإفادة من جهدها في مجال الإسهام الكامل في دفع عملية الإنتاج.

كذلك أيضا التوصل من خلال نتائج الدراسة وما يسفر عنه من قرارات وتوصيات إلى استراتيجية عامة لعمل المرأة العربية تترجم إلى برامج ومشروعات محددة قابلة للتطبيق تساعد على النهوض بالمرأة اقتصاديا واجتماعيا ودفعها إلى العمل بمجالاته المختلفة لمحاولة تحقيق الاستقلال الاقتصادي الذي يضمن لها حياة آمنة مستقرة في مناخ صحي وظروف مريحة تدفع عجلة الإنتاج والوصول إلى مراكز صنع القرار باعتبارها عنصر فعال في المجتمع تساعد على زيادة معدلات التنمية البشرية.

## الأهداف الفرعية للدراسة:

**من خلال أهداف الدراسة العامة تتحدد الأهداف الفرعية فيما يلي:**

١ - توفير قاعدة معلومات عن عمل المرأة وقضاياها المختلفة في مجال العمل في الدول العربية المعنية بالدراسة.

٢ - التعرف على أوضاع المرأة في الدول الثلاث محل الدراسة وتحديد القطاعات المختلفة التي يتركز فيها عملها أكثر من غيرها، كذلك المجالات التي تعزف عن الإسهام فيها.

٣ - رصد اتجاهات المرأة نحو أهمية عملها ودورها فيه والمجالات التي يمكن أن تساهم فيها بكفاءة وفاعلية.

٤ - التعرف على المشكلات والعقبات التي تواجه المرأة في عملها والتي تقف عقبة أمام تحقيقها للإنجاز الأمثل.

٥ - تحديد العوامل التي تساعد المرأة في أداء دورها على أحسن وجه من تعليم وتدريب، وتوفير الخدمات المناسبة التي تهيئ لها الظروف المثلى للعمل.

٦ - تحديد العلاقة بين خروج المرأة إلى العمل وتغيير الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع ولأسرة المرأة العاملة.

٧ - التعرف على العوامل المؤثرة على مساهمة المرأة فى الأنشطة الإنتاجية بما فى ذلك من السياسات الإدارية والتشريعات والقوانين التى تنظم عملها.

٨ - تحديد الدور الذى يمكن أن تقوم به المؤسسات غير الحكومية لرفع كفاءة المرأة لتسهم بفاعلية فى النشاطات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة.

٩ - التوصل إلى وضع توصيات تعمل على مساعدة المرأة فى أداء دورها وتذليل العقبات التى تواجهها فى عملها.

١٠ - التوصل إلى استراتيجية عامة تعمل على رفع معدلات مساهمة المرأة فى العمل على زيادة مشاركتها فى مواقع اتخاذ القرار.

١١ - تحديد السياسات التى تساعد على تنفيذ الإستراتيجية العامة ووضع مجموعة من البرامج والمشروعات التى يؤدى تنفيذها إلى وضع الإستراتيجية العامة موضع التنفيذ.

## الإطار النظرى للدراسة :-

نظم مركز المرأة العربية ورشتى عمل حول مساهمة المرأة فى القطاع الصناعى ووضع التصور النظرى العام للدراسة وقد توصلت الدراستين إلى فهم وضع المرأة والذى يتطلب البحث فى جوانب حياتها المختلفة ومنها:

١ - الإطار القانونى: حقوقها وواجباتها ومشاركتها السياسية.

٢ - الإطار السياسى العالمى وما طرأ عليه من تحولات تؤثر على الإطار الإقليمى والقطرى.

٣ - الإطار البيئى الفاعل فى وضع المرأة وعملها.

٤ - الإطار الاقتصادى.

٥ - الإطار الاجتماعى وبخاصة الظروف الأسرية والقيود التى تفرضها.

٦ - الإطار الديمغرافى بما فيه من مؤشرات صحية وإنجابية وعادات.

وقد تؤثر كل هذه العوامل فى تفاعل وتشابك دور المرأة فى المجتمع الخارجى الذى يشمل النظم الاقتصادية العالمية والأحداث السياسية. ومن مميزات هذا الإطار أنه يساعد على فهم أدوار المرأة، كذلك يساعد على معرفة مشاركة المرأة فى اتخاذ القرار والتعرف على حقوقهن، وصياغة الاستراتيجيات التى تضمن للمرأة المشاركة فى كل ما تقوم به.

**وتتحدد محتوى الدراسة فيما يلى:**

- استعراض الأطر المختلفة التى تشكل وضع عمل المرأة وملامحه الأساسية فى المجتمع.
- إجراء دراسة ميدانية فى قطاع اقتصادى متوفرة فيه فرص عمل المرأة فى الدول المعينة ومعرفة واقعه وآفاقه المستقبلية.
- صياغة التوصيات وبرامج العمل والتى بواسطتها يمكن زيادة مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى بصفة عامة والقطاع الذى تم اختياره بصفة خاصة.

وقد دعا المركز إلى إجراء هذه الدراسة لوضع إستراتيجيات، سعيا إلى تحقيق قيمة عالية تساعد على الاستفادة من عمل المرأة. وشملت استراتيجية هذه الدراسات ثلاث أبعاد:

**أولاً : إعداد الدراسة النظرية والميدانية.**

**ثانياً : إقامة ورش عمل لعرض نتائج الدراسة وتوصياتها ومناقشتها من طرف المسئولين والمهتمين بنشاط المرأة العاملة.**

**ثالثاً: نشر نتائج الدراسة فى كل دولة على حده، كذلك نشر كتاب يستوعب الدراسات الثلاثة ومعرفة جوانب المقارنة فى التطابق والاختلاف بين واقع المرأة فى البلدان الثلاثة.**

**تساؤلات الدراسة: تحدد الدراسة بعض التساؤلات التى يسعى البحث إلى الإجابة عنها:-**

**أولاً : هل توجد علاقة بين مستوى التعليم وبين إسهام المرأة فى مجال العمل ؟ هل توجد علاقة بين نوعيه تعليم المرأة وبين طموحاتها فى العمل ؟**

**ثانياً : هل يؤدى تدريب المرأة وتوظيف قدراتها إلى مساهمتها فى الإنتاجية ؟**

**ثالثاً : هل تبتعد المرأة عن الالتحاق بالعمل لعدم وجود توازن اجتماعى بين دورها فى المنزل وخارجه ؟**

**رابعاً : ما هى التحديات الاجتماعية والثقافية التى يفرضها المجتمع على المرأة وتشكل عقبة أمام انطلاقها فى العمل؟**

**خامساً: هل توجد علاقة بين تزايد مساهمة المرأة فى العمل وبين مشاركتها فى الأنشطة الاقتصادية للمرأة ؟**

**سادساً: ما هى السياسات الإدارية والقانونية التى تؤثر سلباً أو إيجاباً على الأنشطة الاقتصادية للمرأة ؟**

**سابعاً : ما التوجيهات المستقبلية التى توجه للمرأة نحو مجالات العمل التى ستسهم فيها، وإلى أى مدى تلبى هذه التوجيهات متطلبات التنمية الوطنية التى تعمل فيه المرأة ؟**

## المجال الجغرافى للدراسة :

تضمنت الدراسة ثلاثة دول عربية وهى الإمارات – لبنان – السودان وروعى فى اختيار هذه الدول ما يلى:

أولاً: الموقع الجغرافى: حيث تمثل الإمارات منطقة الخليج، ولبنان تمثل الشرق الأوسط، والسودان تمثل الدول العربية الأفريقية.

ثانياً: المستوى الاقتصادى: حيث تمثل الإمارات الدول الغنية، وتعتبر لبنان مستوى متوسط، أما السودان فهى تمثل الدول ذات الدخل المحدود، وذلك يؤدى إلى اختلاف مستويات الخدمات الاجتماعية والصحية تبعاً للمستوى الاقتصادى.

ثالثاً: التفاوت فى مستويات التنمية البشرية.

رابعاً: التباين فى مساهمة المرأة من حيث النشاط الاقتصادى.

خامساً: التباين فى معدلات الأمية.

سادساً: الاهتمام بالخصائص الديمغرافية التى لها تأثير على حجم إسهام المرأة فى قوة العمل.

## المجال البشرى للدراسة :-

سحبت العينات من تلك الدول باستخدام أسلوب العينة الطبقى لضمان تمثيل كافة المناطق الجغرافية، وبلغ حجم العينة فى الدول الثلاثة ١٥٤٧ مفردة وزعت على النحو التالى:

### أ - عينة دولة الإمارات العربية:

بلغت عينة النساء فى الإمارات ٦٢٧ امرأة عاملة توزعت على الإمارات السبعة، وكلهن من العاملات فى القطاع الحكومى، ولم تتضمن الدراسة عمالة النساء الغير رسمية حيث أنها غير موجودة أساسا. وبهدف تحديد اتجاه النساء المتوقع التحاقها بسوق العمل فى المستقبل فيتم اختيار عينة من الطالبات لمعرفة آرائهن واتجاهاتهن المستقبلية حول العمل وطموحاتهن. وتم اختيار جامعة الإمارات باعتبارها أقدم وأكبر مؤسسة للتعليم فى دولة الإمارات العربية.

### ب - عينة لبنان:

بلغ حجم عينة لبنان ٥٢٠ امرأة عاملة تم اختيارهن من قطاع الملابس، وقد تم اختيار مفردات العينة من ١٢ مصنعا فى بيروت وجبل لبنان، وقد شملت الدراسة فى لبنان مقابلات مفتوحة مع اثنتين من النساء الاتى وصلن إلى مراكز صنع القرار، وكذلك بعض الأفراد المسئولين عن المصانع المختارة فى الدراسة.

### ج - عينة السودان:

تختلف طبيعة السودان عن الإمارات ولبنان، بسبب وجود نساء عاملات فى المناطق الريفية وتركزت العمالة النسائية فى الأعمال الغير رسمية، فسحبت عينة تبلغ ٤٢٠ عاملة تتوزع بين الحضر والريف. ووزعت العينة بين ولايات كردفان والجزيرة والنيل الأبيض والخرطوم، وذلك للتباين الواضح فى المستوى المعيشى لتلك الولايات. وقد شملت العينة أربع مجموعات من النساء العاملات وهى:

- نساء يعملن لحسابهن بالقرب من الأسواق والمتاجر ولم يحصلن على أى تدريب مهنى.
- نساء يملكن منشآت صغيرة برؤوس أموال صغيرة ويقمن بالاستعانة بأيد عاملة نظير أجر.
- عاملات فى خدمة المنازل.
- نساء صاحبات أعمال ونشاطات متطورة برؤوس أموال كبيرة وتكنولوجيا متطورة.
- كما أجريت مقابلات مع عينة من النساء التى لا تعمل بنسبة ١٠ ٪ من العينة الكلية لمعرفة مشاكلهن وأسباب بطالتهن.

## منهج البحث وأدواته:

**استخدمت هذه الدراسة أكثر من أسلوب لجمع البيانات وجاءت كالتالى:**

- حصر الدراسات السابقة المتعلقة بعمل المرأة، كذلك التراث الخاص بقضايا المرأة من الأقطار المعنية بالدراسة.
- إجراء مقابلات متعمقة على العينات المختارة من العينة الإجمالية لمزيد من التعمق فى البيانات التى تم التوصل إليها.

**تضمنت الدراسة إعداد ثلاث استبيانات يمكن الحصول عليها وتحليلها إحصائياً.**

**وشملت تلك الاستبيانات ما يلى:**

**١ - استبيان المرأة العاملة ويتضمن ما يلى:**

- البيانات الأساسية للمستجيبة، مثل العمر والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمى وأسم المؤسسة التابعة لها والخبرة الوظيفية والانتماء.
- يشمل آثر عمل المرأة فى تغيير الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية، وتتضمن أسئلة على أسباب عمل المرأة وتأثيرها على حياتها الأسرية.
- مجموعة من الأسئلة حول العوامل المؤثرة فى عمل المرأة، وعلاقة التعليم بعمل المرأة والمعوقات والتحديات التى تواجه إسهام المرأة فى النشاط الاقتصادى.
- دور الجمعيات النسائية والمهنية فى قضايا المرأة والعمل.
- المؤثرات الأسرية والثقافية لعمل المرأة.

**كما ترك فى النهاية سؤال مفتوح حول مقترحات المبحوثات المتعلقة بالتوفيق بين مهام المرأة الوظيفية والأسرية**

٢ - استبيان لمؤسسات العمل:

أعد هذا الاستبيان\ للقائمين على العمل فى المؤسسات التى تعمل بها النساء، وتضمن مجموعة من الأسئلة وهى:

- البيانات الأساسية للعاملين من النساء والرجال، ونسبة تمثيل النساء فى المستويات الإدارية المختلفة.
- الفروق فى المعاملة بين النساء والرجال، فى المرتب وساعات العمل والمؤهلات وسن التعاقد والمعاش والترقية.
- الخدمات التى تقدمها المؤسسة للنساء مثل الحضانة، والتسهيلات التى تقدمها لهن للتوفيق بين العمل وأعباء الأسرة.

٣ - استبيان الطالبات المرشحات للتخرج:-

طبق هذا الاستبيان على الطالبات الجامعيات فى السنوات النهائية، بصفتهن الشريحة المرشحة للعمل، بما لديهن من خبرة عملية تسمح لهن ببلورة طموحاتهن المهنية.

## النتائـــــج :

توصلت نتائج هذه الدراسات الثلاثة إلى وضع استراتيجية عربية للنهوض بالمرأة فى مجال العمل، وتتلخص تلك الاستراتيجية فيما يلى:

### أولاً : الاهتمام بتوفير قاعدة بيانات عن العمالة النسائية:

**تلعب البيانات والإحصاءات دوراً فعالاً فى مساعدة صانعى القرار، وفى هذا الصدد نقترح ما يلى:**

- الاهتمام بتوفير الإحصاءات والبيانات الدقيقة عن حجم عمالة المرأة، والمجالات التى تسهم فيها.
- الاهتمام بالدراسات والبحوث التى تناولت قضية عمل المرأة.
- توسيع مفهوم عمل المرأة والقضاء على تحيز البيانات الخاصة بمساهمتها الاقتصادية.

### ثانياً: التغلب على مشكلة ارتفاع معدلات الأمية بين النساء:

**يجب القضاء على الأمية بين النساء لأنها مشكلة خطيرة تهدد المرأة ولهذا نقترح ما يلى:**

١. تبنى مشروع عربى لمحو أمية المرأة.

٢. توسيع فصول محو الأمية حتى تستوعب عدد أكبر من النساء الأميات.

٣. ربط محو الأمية للمرأة بالتدريب المهنى لكى يتاح لها القدرة على العمل وكسب العيش.

### ثالثاً : الاهتمام بتعليم الفتيات:

١. التوسع فى فتح مدارس التعليم الأساسى للفتيات، وخصوصا فى المناطق النائية.

٢. إلغاء الرسوم المدرسية أيا كان نوعها، مع دعم الأسر ذات الدخل المحدود التى تحجم عنه الفتيات لاعتبارات اقتصادية. والبعد عن التقليدية فى المناهج والبرامج التعليمية.

٣. الاهتمام بالتخطيط التعليمى لتحديد الاحتياطات المطلوبة من العمالة الفنية.

٤. العمل على تقليل ظاهرة عمالة الأطفال.

### رابعاً: تحسين أوضاع المرأة فى العمل:

على الرغم من أهمية عمل المرأة الذى يدعم استقلالها الاقتصادى، إلا أن بعض العوامل الاقتصادية والاجتماعية قد أدت إلى التأثير سلبا على عمل المرأة، كما فى زيادة البطالة إلى الاتجاه إلى حل المشكلة على حساب عمل المرأة، بالإضافة إلى قصور الخدمات التى تقدم لها من أجل التوفيق بين دورها داخل البيت وخارجه وللتغلب على ذلك يجب مراعاة ما يلى:

- العمل على إعطاء المرأة حقها فى تولى الوظائف العامة والقيادية، ومراعاة تنفيذ القوانين للقضاء على التمييز ضد المرأة.
- التركيز على تنظيم القطاع غير الرسمى وتوفير الحماية القانونية للمرأة العاملة.
- تقييم عمل المرأة داخل المنزل وخارجه، وتوفير الخدمات التى تساعد المرأة العاملة على القيام بدورها داخل المنزل وخارجه
- المطالبة بتوفير الخدمات الصحية والتأمين الصحى لتشمل النساء العاملات فى القطاع الرسمى وغير الرسمى.
- العمل على وضع سياسة لتشغيل عناصر نسائية فى وظائف التخطيط.

### خامساً: تفعيل دور المنظمات غير الحكومية فى تقديم العون للنساء العاملات:

يجب تفعيل دور المنظمات غير الحكومية فى تشكيل جمعيات أخرى جديدة ذات نشاط نوعى على أن يتضمن نشاطها ما يلى:

١ - تشجيع التعاون بين المنظمات الحكومية غير الحكومية المختلفة لتأكيد فعاليتها وتعظيم دورها فى مجال مساعدة المرأة العاملة.

٢ - دفع دور الجمعيات فى مجال تشغيل المرأة ودعمها بالقروض والتدريب من خلال زيادة الخدمات المقدمة للمرأة.

٣ - توفير المصادر المالية اللازمة حتى تستطيع تلك المنظمات القيام بدورها والتوسع فى المشروعات التى تقوم بها وخصوصاً فى المناطق الفقيرة.

**أوجه الاتفاق والاختلاف فى هذه الدراسة والدراسة الحالية :**

لقد اختلف المجال الجغرافى فى تلك الدراسة عن الدراسة الحالية، بحيث استخدمت هذه الدراسة ثلاث أقطار عربية لأخذ العينة منهم وقد روعى فى اختيار هذه العينة الموقع والمستوى الاقتصادى والتباين فى مساهمة المرأة فى كل من هذه الأقطار وهم (الإمارات حيث تمثل منطقة الخليج، ولبنان تمثل الشرق الأوسط، والسودان يمثل الدول العربية الأفريقية ).. أما الدراسة الحالية فمجالها الجغرافى هو محافظات مصر وهى ( القاهرة والإسكندرية والمنوفية والمنيا ).

فى هذه الدراسة سحبت العينات باستخدام أسلوب العينة الطبقى لضمان تمثيل كافة المناطق الجغرافية كما أعدت ثلاث استمارات واحدة للمرأة العاملة وأخرى لمؤسسات العمل والثالثة للطالبات المرشحات للتخرج كوسيلة لجمع البيانات أما الدراسة الحالية فقد استخدمت استمارة واحدة شملت جميع المحاور والمشكلات التى تواجه المرأة العاملة وذلك لقياس كافة المشكلات المعوقة للمرأة العاملة.



## الدراسة الرابعة

## القيادة النسائية فى عالم متغير

(إعداد: د. فاطمة محمـد على عثمان، عميد كلية الخدمة الاجتماعية – جامعة أسيوط، الملتقى المصرى للإبداع والتنمية)

### مقدمة :

تناولت هذه الدراسة الأنساق القيمية للقيادة النسائية وعلاقاتها بمجال البناء التنظيمي وهو افتراض يخضع لاختيار العلم ولا يتحقق دون منهج البحث ويهدف إلى جمع البيانات والحقائق التى تمثل التحليل والتفسير وهو غاية العلم وأهدافه وتقتضى خطوات المنهج تحديد المجال المكاني لمجتمع البحث و هو عينة من المصانع بمحافظتي سوهاج والبحيرة ويتم بعد ذلك اختيار العينة الملائمة ويأتى بعد ذلك تحديد المجال الزمنى وهو محدد من الفترة من أول أغسطس ١٩٩٤ إلى نهاية ديسمبر ١٩٩٤ ويأتى بعد ذلك تحديد المجال البشرى للبحث والذي يتحدد فى ثلاث فئات:

**الفئة الأولى :** تتمثل فى القيادات النسائية فى هذه المصانع وهم هدف البحث وغايته.

**الفئة الثانية :** عينة من المرؤوسين أو التابعين لهذه القيادات النسائية.

**الفئة الثالثة :** تمثل الرؤساء المباشرين لهذه القيادات لمعرفة وجهة نظرهم فى مدى تمتع القيادات النسائية بالخصائص القيادية داخل منظمات العمل الصناعي .

ثم بعد ذلك اختيار أدوات جمع البيانات التى تستطيع أن تتعامل مع فكر هؤلاء نحو الخصائص القيادية عند النساء فى ممارستهن للسلطة والإشراف ويوجد أيضا فترة زمنية للبحث حيث أن الزمن بالنسبة للبحوث العلمية يشكل حقيقة هامة لحقبة تاريخية تكشف عن وقائع مرتبطة بظروف الزمان والمكان وخصائص العينة .

وبعد ذلك تبدأ الإجراءات المنهجية للبحث متساندة تساندا وظيفيا لتحقيق الهدف من البحث الأمر الذى فرض وضع نوع من التنظيم التصورى يمكنه تحديد الوحدات التى يدور حولها محور البحث فى صورة واضحة.

### أولاً : مشكلة البحث :

إن العلوم الإنسانية فى مجتمعنا لا تخلو من مشكلة تجعل منها محور قضية، وأن أسلوب إدارة المرأة فى العمل التنظيمى يرتبط بمتغيرين هما :

**أولاً :** الوعى لمفهوم القيم وتطبيقاته فى السلوك الإدارى.

**ثانياً :** العوامل التى تعوق دون تحقيق أنساق هذه القيم وعلاقتها بالإنجاز داخل البناء التنظيمى للمصنع.

ويمكن القول أن معالجة الباحثة للأنساق القيمية التى تحتضنها القيادات فى أذهانها وكيف تتجسد على الواقع الاجتماعى الذى يمكن رصده من خلال استجابات عينتين هما : الرؤساء والمرؤوسين لهذه القيادات.

## ثانياً: أهمية البحث

### تنقسم إلى محورين:

**المحور الأول:** علمى، يسعى البحث إلى تعزيز فهم الفكر القيمى عند أفراد العينة وهو يعيش الواقع فى المؤسسات الصناعية، ويحتاج إلى فهم طبيعة ديناميباته المتفاعلة داخل البناء التنظيمى بصفة عامة، ومجتمع المصنع بصفة خاصة.

**المحور الثانى:** اجتماعى، وهو يسعى إلى فهم مفهوم القيم عند عينة من أفراد المجتمع، وهو يكشف عن اتجاهات المجتمع لدور المرأة فى القيادة داخل مجتمع المصنع.

## ثالثاً : أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى الوعى لمفهوم القيم وتطبيقاته فى السلوك الإدارى.
- العوامل التى تحول دون تحقيق انساق هذه القيم وعلاقتها بالإنجاز داخل البناء التنظيمى للمصنع.
- معالجة الباحثة للأنساق القيمية التى تحتضنها هذه القيادات فى أذهانها وكيف تتجسد على الواقع الاجتماعى الذى يمكن رصده من خلال استجابات عينتين هما : الرؤساء ، والمرؤوسون لهذه القيادات وهو ما يهدف إليه البحث فى غايته.

## رابعاً: فروض وتساؤلات الدراسة :

### تساؤلات تحاول الباحثة الإجابة عنها:

- ما هو تقويم المرأة القيادية لمفهوم القيم لها ؟
- ما هى اتجاهات نطاق الإشراف من العاملين فى محيط القيادة النسائية والاتجاه القيادى فى ضوء نسقها القيمى ؟
- التغير فى اتجاهات رؤساء القيادات النسائية نحو تقدير أدوراهن للقيادة؟

**وتكشف هذه التساؤلات ... الثلاثة للباحثة عن غموض مفهوم القيادة عند المرأة ذاتها.**

## خامساً : مفاهيم الدراسة

### سلطة القيادة ومجالها:

السلطة هى التى يستند إليها القائد أو الرئيس فى ممارسة السلطة فى التنظيم لتحقيق الأهداف أما المجال فالمقصود به عدد معين من المرؤوسين الذين يخضعون لسلطة القائد أو الرئيس.

وأجرى معهد توفتوك للعلاقات الإنسانية عدد من التجارب المنظمة الذى ركز على دراسة أسلوب يجمع بين القيادة والاستشارة ويقيم الاتصالات الفعالة بين الإدارة والعمال ويساعد فى هذه التجارب فريق من العلماء الاجتماعيين بالمعهد.

## سادساً : الاتجاهات المعرفية والمنهجية للدراسة :

إن هذا البحث يستند إلى المنهج الوصفى – ويقوم هذا المنهج بتقديم الحقائق المتعلقة بالظواهر السلوكية للقيادة النسائية وتقويم هذه الظواهر السلوكية وانعكاساتها على فئتين، فئة الرؤساء النسائية وفئة المرؤوسين.

وإن المتغيرات المتوقعة لهذه الانعكاسات لها جوانبها الإيجابية والسلبية التى لا تستطيع الباحثة بمفردها أن تجمع شتاتها ولكن تستطيع من خلال المنهج الوصفى – أن تضعها موضع التحليل فى البناء التنظيمى فيما يتعلق بالنقاط الآتية:-

**أ - مدى اهتمام القيادة النسائية بتنسيق الجهود الذهنية ومراقبة نشاط الإنتاج.**

**ب - ممارسة السلطة ومسئوليتها الإدارية فى تحقيق هدفين أساسين هما:**

**١ - هدف المصنع.**

**٢ - هدف الأفراد.**

**ج - بث المشكلات: التى تتعلق بالعمل مع رئيسه الأعلى ومنها ما يلى:-**

**١ - مشكلات الموظفين الشخصية.**

**٢ - إبلاغ الموظفين بالمعلومات.**

**٣ - إنهاء الشكاوى فى المرحلة الأولى.**

**٤ - القدوة فى تنفيذ التعليمات وإنكار الذات.**

## سابعاً : مجال الدراسة واختيارها :

أوضحت الدراسة فى اختيارها للعينة أن: توزيع القيادات النسائية على مصانع البحث فى محافظتى سوهاج والبحيرة كالآتى: (المجال الجغرافى)

- عدد المشرفين - ٢٤مشرف.
- عدد رؤساء الأقسام - ١٧رئيس قسم.
- عدد مديرى الإدارة - ٨ مديرين.
- عدد رؤساء القطاع - ١ رئيس قطاع.
- المجموع الكلى - ٥٠ عينة.

وأوضحت الدراسة أيضا أن عينة العاملين فى نطاق الإشراف للقيادات النسائية تتضمن (١٤٥) مبحوثا من مصانع العينة بمنطقة سوهاج و(١٩٦) مبحوثا فى مصانع العينة بمنطقة كفر الدوار وبلغ إجمالى مفردات الرجال فى مصانع العينة بسوهاج (٧٦) رجلا بنسبة (٤٩,٣٪) من إجمالى نطاق الإشراف فى هذه المصانع، مقابل (٥٦) رجلاً وبنسبة (٢٨,٦٪) من إجمالى نطاق الإشراف والقيادة النسائية فى مصانع كفر الدوار. ومن ثم يمثل الرجال نسبة (٣٧,٧٪) من إجمالى عينة نطاق الإشراف فى مصانع عينة البحث بالمنطقتين، بينما تمثل النساء نسبة (٦٢,٣٪) من نفس إجمالى عينة نطاق الإشراف البالغ عددها ( ٣٥٠ مفردة ).

**أهم مبررات الباحثة لاختيار النسق القيمى فيما يلى:**

١ - إن النسق القيمى هو الذى يدفع تلك القيادات إلى إتخاذ مواقف خاصة من المسائل الاجتماعية الرئيسية.

٢ - إن النسق القيمى الذى يدفع إلى تفضيل أيديولوجية سياسية، أو دينية دون الأخرى.

٣ - إن أنساق القيم مستويات توجه تلك القيادات إلى إقناع الآخرين، والتأثير عليهم لتبنى اتجاهات يجب التمسك بها والعمل على تحقيقها.

٤ - إن الأنساق القيمية هى الموجهات التى تحرك تصرفات هذه القيادات النسائية فى تعاملها مع من حولها داخل مجتمع المصنع.

٥ - تؤثر الأنساق القيمية على العلاقات بين الأفراد وعلى قدراتهم.

٦ - تقوم الأنساق القيمية الشخصية بوضع الحدود التى على أساسها يقدر الفرد السلوك المقبول وغير المقبول من الآخرين.

٧ - تؤثر الأنساق القيمية الشخصية على إدراك النجاح الفردى والنجاح التنظيمى كما تؤثر على نجاح الإنجاز.

**التطبيق الميدانى :**

**أ - المجال المكانى:**

يتحدد المجال المكانى فى ثمانى مصانع يوجد بهم عمالة نسائية وقيادات نسائية المنطقة الأولى تمثل صعيد مصر والثانية ممثلة لمنطقة الوجه البحرى.

**ب - المجال الزمنى :**

استغرقت فترة جمع البيانات من أول أغسطس ١٩٩٤ حتى نهاية ديسمبر ١٩٩٤

**ثامنا : طرق وأدوات البحث المستخدمة فى الدراسة:**

هى أدوات المنهج ووسيلته للوصول آلي فهم حقيقة الأنساق القيمية للقيادات النسائية فى المنظمات الصناعية واهم أداتين فى هذا الموضوع – صحيفة الاستبار ودليل المقابلة التى تستطيع الباحثة عن طريقها الوصول إلى إجابات تتسق مع هدف البحث – ومن ثم فقد تطلبت طبيعة الأسئلة توزيعها على ثلاثة أجزاء تتضح فيما يلى:-

**صحيفة الاستبار** - تختص بتصور القيم فى إدارة العمل فى المصنع وتم تطبيقها على القيادات النسائية فى المنظمات الصناعية.

**دليل المقابلة** - الخاص بالمرؤوسين نطاق الإشراف للقيادة النسائية وتتضمن أسئلة حول الخصائص القيمية للقيادة النسائية فى مجال العمل.

**دليل المقابل** - الخاص بالأسئلة الموجهة إلى رؤساء هذه القيادات النسائية من أجل تقويم خصائصهم القيمية ومسئولياتهم داخل نطاق إشرافهم.

هذا بالإضافة إلى استخدام الباحثة – الملاحظة – والمقابلات الحرة المفتوحة مع العاملين، وبعض التحليلات الإحصائية للمادة العلمية – وأهمها معامل الارتباط كلموجروف – والمتوسطات الحسابية – وتحليل التباين – والتى أتاحت المناخ للتحليل الكيفى وهو ما أفردت له الباحثة الجزء الثانى من هذا البحث.

## تاسعاً: أساليب التحليل والتفسير فى الدراسة:

كشفت هذه الدراسة عن غموض مفهوم القيادة عند المرأة داخل المصنع المأخوذ منه العينة، وكذلك معرفة ما يجب أن تتحلى به القيادة النسائية داخل المصنع.

### نتائج الدراسة :

وقد أسفر البحث عن وجود خمسة عشر قيمة أساسية تمثل النسق الفعال لدى القيادات النسائية وذلك لمعرفة نسبة تمثيل القيادات النسائية داخل المصنع وتتلخص فيما يلى:

١. إنجاز العمل، والإسهام فى خطة الإنتاج وتنفيذها وإمداد العاملين بالمعلومات الواضحة.
٢. المبادرة فى اتخاذ القرار لحل المشكلات بين العاملين فى نطاق الإشراف وعد التردد.
٣. القدرة على الانضباط فى العمل والحسم مع المرؤوسين وخصوصا المقصرين.
٤. العدل والحزم مع العاملين فى نطاق الإشراف.
٥. الالتزام بمواعيد العمل.
٦. العلاقات الاجتماعية ومراعاة الحالات النسائية مع العاملين فى نطاق الإشراف.
٧. تحمل مسئولية الخطأ المتكرر فى نطاق الإشراف وإدراك الخطاء قبل وقوعه.
٨. الموضوعية فى تقويم أداء نطاق الإشراف.
٩. متابعة ومراقبة العمل فى نطاق الإشراف.
١٠. الإسهام بالمقترحات البناءة لتطوير إنتاج المصنع.
١١. النقد الموضوعى للذات والاعتراف بالخطأ وتصويب القرار.

١٢. الدفاع عن حقوق وأراء ومصالح العاملين فى نطاق الإشراف.

١٣. البت فى اتخاذ القرارات الخاصة بتعليمات الأمن الصناعى.

١٤. الحرص على المصالح فى نطاق الإشراف وسلامتهم ومطالبة إدارة المصنع بتدبير أجهزة الأمن لهم.

١٥. القدرة على الحلول الموقفية واتخاذ القرارات بشأنها دون الرجوع إلى إدارة المصنع.

## التحليل النقـــدى

- هو غموض مفهوم القيادة عند المرأة نفسها.
- اختيار الباحثة لعينة البحث جاء فى ضوء المسح الاجتماعى الشامل لمفردات القيادات النسائية ورؤسائها.
- اعتماد الباحثة فى اختيارها على الأنساق القيمية بشكل واضح ولكن كان لها مبرارتها موضحة فى الدراسة.

## أوجه الاتفاق والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية :

قد اتفقت كل من الدراستين فى استخدام المنهج الوصفى فى وصف المشكلات موضوع الدراسة لتعريف خصائصها وتحديدها تحديداً كمياً وكيفياً كما استخدمت كلتا الدراستين استمارة الاستبيان لقياس المشكلات التى تواجه المرأة العاملة ولكن فى هذه الدراسة استخدمت عينة عمدية للقيادات النسائية والرؤساء والمرؤوسين بمصانع سوهاج وكفر الدوار لمعالجة الأنساق القيمية التى تحتفظ بها القيادات فى أذهانهن .

ونجد فى هذه الدراسة أيضا أنها اقتصرت على محافظتين فقط حيث يمثلان الوجه البحرى وهى البحيرة ( كفر الدوار ) والوجه القبلى سوهاج .. أما دراستنا الحالية فقد حددت المجال الجغرافى فى أربع محافظات تشمل الوجه البحرى والوجه القبلى والريف والحضر والصعيد فى كل من (القاهرة والإسكندرية يمثلان الحضر، أما المنوفية فتمثل الريف، والمنيا فتمثل صعيد مصر ).



# الدراسة الخامسة

# تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة فى المجتمع العربى المركز العربى للدراسات الأمنية والتدريب

( الرياض ١٤١٤ هـ — ١٩٩٣م للدكتورة : تماضر زهرى حسون ).

## مقدمة :

لقد أدت مسيرة التطور التاريخى للمجتمع العربى إلى خروج المرأة للعمل منذ أكثر من نصف قرن وفرضت نفسها وبجدارة فى جميع ميادينه، وكان من الطبيعى أن يخضع دورها الأنثوى لتعديلات عميقة على المستوى الاقتصادى والاجتماعى والنفسى، لذلك نجد أن المشكلة ليست فى العمل بحد ذاته، ولا بالظروف الاقتصادية الناتجة عنه، ولكن بالظروف الاجتماعية والنفسية التى يخلفها خروج المرأة للعمل. الأمر الذى أقلق معظم الدارسين والباحثين وعلماء الدين، رغم أنهم جميعا على اختلاف مذاهبهم واتجاهاتهم كانوا ومازالوا يتحدثون عن العمل كفعل يحقق الوجود الكلى، إلا أن خطابهم كان ومازال فى معظمه موجها للرجل دون المرأة، رغم أن المرأة العربية خرجت للعمل وتمثلت دورها الفاعل فيه، ولم تلغى دورها كزوجة وأم.

وإذا كانت الوظيفة الاقتصادية للعمل هى وحدها المتداولة والمعلنة لأنها ترتبط بالحاجة الأساسية للأمان المعيشى، فإن هذا لا يعنى أن الوظيفة الاجتماعية والنفسية للعمل تقلّ عن ذلك أهمية، فالعمل كما قال عنه - فرويد - يبرز حياة الإنسان وهو كذلك المصدر الأساسى لاتحاد البشر وموضوع تحقيق للذات، وموضوع يفجر الإمكانات ويبث الشعور بالرضا بين جوانب النفس، وهو أيضا - كما يقول عنه (دور كايم ) - أنه أحد أشكال القهر.

فإن هذه الدراسة تحتوى على أربعة فصول يتحدث الفصل كل من الأول والثانى عن أسباب خروج المرأة إلى مجال العمل ومدى تأثير هذا العمل على الأسرة والمجتمع أما الفصل الثالث فيحتوى على الإطار المنهجى وعرض وتحليل نتائج هذه الدراسة أما الفصل الرابع فيحتوى على التوصيات والنتائج لهذه الدراسة.

### أهمية الدراسة :

تعتبر الأسرة المصدر الأساسى للعلاقات الإنسانية والقيم المتنوعة التى تقوم بين الأم والأب لذلك نجد أن تلك العلاقات والقيم لا تنشأ على نحو عفوى. وإنما تتأثر بعمق الأنماط الثقافية والحضارية السائدة فى المجتمع. وعندما تهتز أو تتعدد مرجعيات الأسرة تعزز لدى أفرادها مستويات حادة من القلق، لأن عليهم أن يبتدعوا كل يوم سلوكا وتصرفا إزاء كل حدث يصادفونه.

كما وجد أن الأسرة العربية التى تتنازعها أطر مرجعية متعددة ومتنوعة قد تركت بصمات واضحة على الأسرة وعلى نوعية القيم والعلاقات القائمة بين أفرادها، وحددت لكل من المرأة والرجل دوره

التقليدى المعروف وعندما خرجت المرأة للعمل. تخطت هذا الدور المرسوم وعدلت كذلك من دور الرجل. ولما كان اهتمام هذه الدراسة منصبا على ( أثر عمل المرأة على تماسك الأسرة) فالهدف الأساسى لها هو التعرف على الآثار التى يتركها خروج المرأة للعمل على الزوج والأطفال.

**أهداف الدراسة :**

**كما توجد عدة أهداف لهذه الدراسة تتمثل فى :**

١. التعرف على الخصائص الأساسية للمرأة العاملة فى المجتمع العربى.

٢. معرفة الظروف التى أسهمت بدفع المرأة للعمل خارج المنزل.

٣. معرفة ما إذا كان العمل يحقق للمرأة ذاتها نفسيا واجتماعيا ويعطيها الشعور بالآمان.

٤. معرفة ما إذا كانت المرأة العاملة تعانى من صراع الأدوار.

٥. الوقوف على الآثار التى يتركها عمل المرأة على الأطفال.

٦. الوقوف على الآثار التى يتركها عمل المرأة على العلاقات الزوجية.

**مفاهيم الدراسة :**

- **المرأة العاملة :** قد حدد مفهوم المرأة العاملة فى هذه الدراسة على أساس أنها المرأة التى تزاول عملا ما خارج المنزل لقاء أجر مادى مدفوع لها. إضافة إلى كونها تقوم بدور الأم والزوجة وربة البيت.
- **الدور :** هو مجموعة الأفعال والسلوك المكتسبة التى يؤديها الفرد بناءا على المركز الذى يشغله ويعبر عن ذلك ( ليينون ) بقوله الدور هو مجمل النماذج الثقافية الملتصقة بمركز معين ويعرف الدور الاجتماعى أيضا بأنه المظهر المسلكى للمنزلة الاجتماعية التى يحتلها الشخص فى المجتمع والجماعة التى ينتمى إليها.
- **المكانة :** يقصد بالمكانة المنزلة التى يصل إليها الفرد، ومنها يستمد قوة تأثيره بالقول أو الفعل على من حوله. وتكتسب المكانة بوسائل مختلفة تبعا لظروف المجتمع وحضاراته وثقافته، فترجع مثلا فى الجماعات البدائية إلى الشجاعة والقوة أو إلى السحر والشعوذة، تكتسب فى المجتمعات التقليدية عن طريق الأسرة والبيت أو المال والجاه، وترتبط فى المجتمعات الحديثة بمعطيات أخرى كالثقافة والتعليم أو العمل أو القيادة.
- **المرجعية :** ويقصد بالمرجعية الاجتماعية الثقافية، الإطار العام الذى يحكم الرؤية والسلوك عند الجماعات وعند الأفراد. وتتجسد المرجعية بالأطر الدينية والسياسية والأيدلوجية التى تشرع وتنظم وتسير حقل الرؤية عند الأفراد والجماعات. وتتحكم المرجعية بنهاية الأمر بالسلوك.
- **الأسرة :** هى جماعة صغيرة تتكون من الزوجة والزوج ولهما طفل واحد على الأقل، يعيشون جميعا مع بعضهم البعض فى بيت واحد.

## فروض وتساؤلات الدراسة :

لقد قدمت الباحثة عدة فروض فى ضوء ملاحظتها العامة ونتائج الدراسات السابقة وكذلك المناقشات التى استخلصتها من القرارات النظرية وتتمثل فى :

- **الفرض الأول :**

ترى المرأة أن دخولها إلى سوق العمل هو تحقيقا لأمنها وأمن أسرتها الاقتصادى وتغييراً لدورها ومكانتها الاجتماعية نحو الأسرة وإشاعة الرضا والراحة النفسية.

- **الفرض الثانى :**

أن خروج المرأة للعمل يصطدم بالدور التقليدى المرسوم لها مما يؤدى أو يسبب عندها ما يسمى بـ ( صراع الأدوار ).

- **الفرض الثالث :**

أن اشتغال المرأة فى عمل خارجى أدى إلى تغير فى أنماط الحياة الإنسانية التقليدية السائدة فى الأسرة، وغير بالتالى من الأنماط التى تستند إليها هذه العلاقات.

- **الفرض الرابع :**

أن دخول المرأة لسوق العمل الخارجى قد يرفع من كفاءة الأسرة فى أداء عملية التنشئة الاجتماعية ، من ناحية تعاون الزوجين فى تربية أبنائهما وتحميلهم بعض الواجبات والمسؤوليات وإشراكهم فى اتخاذ بعض القرارات التى تخص الأسرة. كما أن المرأة العاملة تتحمل بشكل أساسى ومباشر عملية الإشراف على تربية الأبناء.

- **الفرض الخامس :**

يفترض أن خروج المرأة للعمل قد ساعد على زيادة الخلافات الزوجية.

## المجال البشرى والجغرافى والزمنى :

**المجال الجغرافى :**

من ثلاثة أقطار عربية هى : المملكة العربية السعودية والجماهيرية الليبية والمملكة المغربية.

**المجال البشرى :**

أن جميع أفراد العينة اختيروا عشوائياً بناءاً على أن هذه الأقطار الثلاثة تمثل واقع المجتمع العربى من ناحية عمل المرأة. فالمملكة العربية السعودية تعتبر من الدول العربية التى تنخفض فيها معدلات عمل المرأة. بينما تحتل معدلات عمل المرأة فى الجماهيرية الليبية موقعاً وسطاً، أما المغرب العربى فتعتبر من الأقطار العربية التى يكون فيها معدلات عمل المرأة مرتفعة.

**أما المجال الزمنى فلم تحدد هذه الدراسة مجال زمنى لها.**

## طرق وأدوات جمع البيانات :

اعتمدت هذه الدراسة على عدة وسائل للحصول على البيانات كالمقابلة والملاحظة ولكن كانت الاستمارة هي الأسلوب الأساسي في جمع البيانات المطلوبة.

فقد صممت الاستمارة على جملة من الخطوات المنهجية التي اعتمدت في مقدمتها على وحدة التحليل مما استدعى صياغة ثلاثة استمارات أساسية ترتبط الأولى بالمرأة من ناحية الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والمعلومات الأساسية عنها ثم الصعوبات التي تعاني منها المرأة العاملة.

أما الاستمارة الثانية فهي موجهة لأبناء السيدات العاملات من تجاوزت أعمارهم الثانية عشرة وتدور حول مواقف الأبناء من عمل الأمهات، والمشكلات التي قد تنجم عن خروج الأم للعمل، وكذلك أهم الحلول برأيهم أما الاستمارة الثالثة فقد وجهت للأزواج النساء العاملات فقد تناولت أهم المعلومات الأساسية لأوضاع هؤلاء الأزواج ثم الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لهم ولأسرهم وأخيرا المشكلات والصعوبات التي قد يخلفها خروج المرأة للعمل.

## تجهيز وتحليل البيانات :

تم تجهيز البيانات عن طريق ترميزها ومراجعتها وإدخالها بالحاسب الآلي وذلك باستخدام برنامج ( SPSS).

أما فيما يخص الأساليب الإحصائية المستخدمة فقد اعتمدت هذه الدراسة في تحليل المعطيات على ضوء الجداول التكرارية أو الترابطية.

## النتــائج :

**لقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج العملية تتحدد في :**

### أولاً : الخصائص الاجتماعية للمرأة العربية العاملة.

أ ) **التركيب العمري :** أن نسبة النساء العاملات المتزوجات ولديهم أطفال كانت (٩٨,١٪) وهذا أمر طبيعي ونستخلص من ذلك أن عمل المرأة خارج المنزل لم يضعف تماسك الأسرة ولم يشكل عامل هدم وتفكك لها، وكذلك لم يؤد إلى الطلاق أو الانفصال، كما أنه لم يؤثر على صحة الأبناء النفسية ولا الجسدية ولا الاجتماعية. كما أتضح أن الفئة العمرية لأفراد العينة تتمركز في ( ٢٦ ـ ٤٠ ) بنسبة ( ٧١,٣٤ ٪ ) .

ب ) **الأوضاع العائلية :** أن متوسط عدد أطفال المرأة العاملة الواحدة ثلاثة أطفال وأتضح أن ( ٥٨٪ ) من الأمهات العاملات لديهن أطفال دون سن الخامسة ويعتمدن في رعايتهم على الأقارب وهذا يدل دلالة واضحة على أن هناك تماسكاً بين أفراد العائلة لم يوهنه عمل المرأة.

ج ) **مستوى التحصيل الدراسي :** تبين الدراسة أن نسبة الأمية منخفضة جداً لدى النساء

العاملات، إذ بلغت ( ١٢٪ ) فقط. كما أتضح أن العمل كان من المتغيرات الأساسية التى جعلت المرأة العاملة الأمية تفكر جديا بتحسين وضعها الثقافى خاصة وأن قوانين العمل فى غالبية الأقطار العربية أخذت ترفض تشغيل الأميات.

د ) **الوضع المهنى :** أتضح أن المرأة العربية العاملة تساهم مساهمة فعالة فى الإنفاق على أسرتها فقد تبين أن ( ٩٠٪ ) من السيدات العاملات يقدمن دخولهن فى ميزانية الأسرة الأمر الذى يساعد بشكل مباشر وفعال على تماسك وترابط أفراد الأسرة ويجعلهم بالتالى أكثر قدرة وكفاءة للتصدى للأزمات الاقتصادية والاجتماعية.

## ثانياً : ظروف عمل المرأة :

أ - **دوافع عمل المرأة :** أشارت النتائج إلى أن الدوافع المادية تشكل (٨٨٪) من السيدات العاملات التى خرجن للعمل بقصد رفع دخل الأسرة وتحسين مستواها المعيشى.

أما الدافع النفسى والاجتماعى فقد أوضحت النتائج أن ( ٤٣٪ ) من السيدات العاملات لديهن دوافع أخرى غير الدافع المادى مثل الدافع النفسى فى الرغبة فى تأكيد الذات والشعور بالمسؤولية وكذلك الشعور بالملل والضجر بسبب الفراغ.

ب - **الصعوبات التى تواجه المرأة العاملة :** استخلصت الدراسة إلى مجموعة من الصعوبات التى تواجه المرأة العاملة العربية وتتمثل فى :

العوائق الذاتية وتتمثل فى عدم مقدرتهن على التخلص من الدور والتفكير التقليدى الذى رسمه المجتمع القديم لهن. أما العوائق الخارجية فتتمثل فى متطلبات العمل المنزلى والمعاناة فى عدم توافر دور الحضانة بأسعار معقولة وكذلك الإرهاق العصبى نتيجة لصراع الأدوار وتوزعهن بين واجبات ومسئوليات متعددة وكانت هذه النسبة تمثل ( ٤٠٪ ).

## ثالثاً : العلاقات الأسرية :

١ - عمل المرأة وتحديد حجم الأسرة : أتضح من الدراسة أن المرأة العاملة تميل إلى تحجيم عدد أفراد أسرتها وذلك لوعى المرأة العاملة بمسئوليتها تجاه أسرتها.

٢ - عمل المرأة والتنشئة الاجتماعية : فقد وجدت الدراسة أن (٨٥٪) من أبناء العاملات يعتمدن على أنفسهم فى قضاء احتياجاتهم الخاصة ومساعدة الأسرة فى قضاء حاجاتها أيضا. كما كان فى المقابل بنسبة ( ١٠,٧٪ ) من هؤلاء الأبناء قد اشتكى من الوحدة والاكتئاب من غياب الأم.

٣ - عمل المرأة أو العلاقة بين الزوجين : أظهرت نتائج الدراسة أن المرأة العربية تتميز بالاعتماد على النفس والثقة بالذات وتحمل المسئولية وأن تلك السمات الإيجابية التى طبعت شخصية المرأة العاملة عملت على تحويل العلاقات القائمة بين الزوجين من علاقات قائمة على التبعية والاتكال إلى علاقات قائمة على أساس المشاركة والتعاون والاحترام المتبادل فقد أثبتت المرأة العاملة أنها عضو فعال ومنتج فى المجتمع والأسرة معا.

## التوصيات :

لقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات من أهمها :

- أوضحت الدراسة أن المرأة العربية العاملة تميل بعد سن الخامسة والأربعين إلى الراحة وترك العمل لذلك توصى الدراسة بالعمل الجاد والفعال لتشجيع وحث المرأة العاملة على مواصلة العمل والإنتاج بعد هذه المرحلة من العمر، خاصة وأنها تكون قد اكتسبت خبرة ومهارة واسعين فى مجال عملها تجعلها بالتالى أكثر كفاءة وإنتاجا. وتشجيعها على مواصلة العمل ويكون بفتح الترقى فى السلم الوظيفى أمامها، ووضعها فى مراكز اتخاذ القرارات وإسناد المهام والمسئوليات لها.
- اتضح أن خروج المرأة للعمل وهى دون سن الخامسة والثلاثين من العمر يشكل نسبة تصل إلى (٦٢٪) من إجمالى العاملات لذلك توصى الدراسة الجهات المعنية ( وزارة الإعلام، وزارة الشئون الاجتماعية والعمل، وزارة الداخلية الاتحادات والمنظمات الشعبية، مراكز البحوث والدراسات) بالقيام بحملات إعلامية مكثفة تتسم بالجدية والعلم، تهدف إلى انتزاع الفكرة السائدة عن أن المرأة لا تصلح إلا لخدمة المنزل ورعاية الزوج والأطفال، وتؤكد فى نفس الوقت على أن عمل المرأة لا يشكل عامل ضغط أو تفكك لتماسك الأسرة، وأن المجتمع بحاجة فى عمليات بنائه إلى سواعد أبنائه، كل أبنائه ذكورا وإناثا.
- اتضح أن ( ٧٨٪ ) من الأمهات العاملات يعتمدن إما على الأقارب أو الخدم فى رعاية أبنائهن أثناء غيابهن خلال فترة العمل. ولهذا توصى الدراسة بتوفير وتعميم المؤسسات الاجتماعية ( دور للحضانة، رياض للأطفال، نوادى، مسارح، ملاعب ) تقدم خدماتها لكل أم عاملة محتاجة لمثل تلك الخدمات وبأسعار تتناسب ودخل الأبوين.
- قد أوضحت الدراسة أن ( ٩,٥٪ ) من السيدات العاملات يسهمن مساهمة فعالة فى الإنفاق على الأسرة بقصد رفع مستواها المعيشى والثقافى والاجتماعى، الأمر الذى يزيد من تماسك وترابط الأسرة، ويبعدها عن الاحتياج والفقر التى تؤدى بشكل ما إلى تفكك وانحلال الأسرة لذلك توصى الدراسة بتشجيع عمل المرأة وفتح جميع مجالات العمل أمامها، والعمل على تطوير قدراتها ومهاراتها لرفع كفاءتها الإنتاجية من خلال عمليات التعليم والتدريب المستمر.
- أما بالنسبة لمحو الأمية فتوصى الدراسة بالاستمرار فى افتتاح دورات لمحو الأمية وتشجيع النساء والعاملات منهن بشكل خاص على الالتحاق بها كذلك توصى بعدم تشغيل الأميات من النساء إلا بعد محو أميتهن.

- لقد أظهرت النتائج بأن الدوافع المادية والنفسية والاجتماعية هى وراء خروج المرأة للعمل، وأن تلك الدوافع - فى حقيقة الأمر - تساعد على التماسك الأسرى وهنا توصى الدراسة بتعزيز تلك الدوافع وذلك بالتأكيد على أهمية وضرورة عمل المرأة، وفتح كل مجالات العمل والمراكز المناصب أمامها وتقديم الخدمات الاجتماعية اللازمة لمساعدتها فى التوثيق بين أدوارها المتعددة.
- جاءت نتيجة التربية وترسيخ الدور التقليدى الذى رسمه المجتمع للمرأة فى أعماق بعض النساء العاملات لذلك توصى الدراسة بالتأكيد على دور وسائل الإعلام لإبراز حقيقة عمل المرأة فى عمليات الإنتاج والبناء التى يحتاجها المجتمع العربى وضرورة تطوير شخصية المرأة وأثر ذلك على التماسك الأسرى وتنشئة الأطفال كما توصى الدراسة بخلق المؤسسات الاجتماعية المساندة لعمل المرأة وجعلها فى متناول جميع النساء العاملات على اختلاف مستوياتهن المادية. وتحرر الأزواج من العديد من الاتجاهات والأحكام الاجتماعية التى تعيق حركة الأسرة، أو تضيف إليها مهمات وواجبات يستغرق تأديتها الكثير من الجهد والوقت.

## أوجه الاتفاق والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية :

لقد اختلف المجال الجغرافى فى كل من هذه الدراسة والدراسة الحالية بحيث استخدمت هذه الدراسة ثلاث أقطار عربية لأخذ العينة منهم بناءا على نسبة عمالة المرأة فى هذه الأقطار وهم (المملكة العربية السعودية حيث يقل فيها معدلات عمل المرأة، والجماهيرية الليبية وهى تحتل موقع وسطا فى عمالة المرأة، والمغرب وهو من الأقطار العربية التى يكون فيها معدلات عمل المرأة مرتفعة).. أما الدراسة الحالية فمجالها الجغرافى هو محافظات مصر وهى ( القاهرة والإسكندرية والمنوفية والمنيا).

وقد استخدمت كلتا الدراستين المنهج الوصفى والمقابلة وأخذ العينة العشوائية كوسيلة لجمع البيانات واستمارة الاستبيان حيث استخدمت فى هذه الدراسة ثلاث استمارات واحدة للمرأة العاملة وأخرى لأبناء السيدات العاملات والثالثة لأزواج النساء العاملات أما الدراسة الحالية فقد استخدمت استمارة واحدة شملت جميع المحاور والمشكلات التى تواجه المرأة العاملة وذلك لقياس كافة المشكلات المعوقة للمرأة العاملة.

◆◆◆◆

# الدراسة السادسة
# نساء الغـــزل والنسيج الأوضاع الاقتصادية والاجتمــاعية

( بحث ميدانى إعداد كلاً من صفـاء زكى وعادل شعبان وعبد الفتاح الجبالى وعزة خليـل أشرف على البحث. د. محمد محى الدين، الناشر: ملتقى الهيئات لتنمية المرأة - لجنة الإعلام)

## مقدمة :

يتكون مجتمع هذا البحث من العاملات بشركات ومصانع الغزل والنسيج فى مصر ،ولأسباب سوف يرد ذكرها فيما بعد،تم التركيز على عدد من الشركات التى تعمل فى هذا النشاط وقد تم مراعاة عدد من الضوابط والمعايير عند اختيار عينة هذه الدراسة وتتلخص فيما يلى:

١) أن هذه الشركات تمثل القطاعات الأساسية العاملة فى مجال صناعة الغزل والنسيج، القطاع الحكومى، القطاع العام، القطاع الخاص، القطاع الاستثمارى.

٢) أن تشتمل العينة على عاملات فى كافة الأقسام التى تتضمنها الشركات المختارة لتطبيق العمل الميدانى، سواء أقسام إنتاج أو إدارة أو خدمات.

٣) أن يكون هناك عدد معقول من العاملات بهذه الشركات يسمح باختيار عينة منهن وتستند هذه الضوابط والمعايير إلى عدد من الاعتبارات الخاصة بفروض البحث وهى:

**أولاً :** وهى خاصة باقتراحات الدراسة ويذهب إلى القول بأن ظروف عمل المرأة سوف تتدهور وذلك نتيجة للانسحاب المتزايد للدولة من ممارسة دورها فى القطاع العام وتصاعد دور السوق ،ويقتضى التحقق من هذا الافتراض أن تشمل العينة على عاملات فى القطاعات الرئيسية للإنتاج بجانب القطاع العام.

**ثانياً :** حيث أنه لا يمكن اعتبار النساء العاملات فى صناعة الغزل والنسيج أنهن يمثلن مجموعة متناغمة اجتماعيا واقتصاديا ، فقد اقتضى ذلك تمثيل عاملات من أقسام مختلفة، وذلك لمعرفة تباين آثار سياسات التكيف الهيكلى على هؤلاء النساء وفقا لموقعهن داخل هيكل المؤسسة والمترتب على وجود فروق بينهن من حيث المستوى التعليمى ، مدة الخبرة ، وضعهن الوظيفى،ونوع العمل الذى يؤدينه وغيره من المتغيرات الأخرى.

## تساؤلات الدراسة:

تبحث هذه الدراسة عن وضع المرأة العاملة فى مجال الصناعة فى قوانين العمل المصرية مستهدفة الإجابة عن:

- هل تميز قوانين العمل بين المرأة العاملة والرجل العامل؟
- إذا كانت النصوص القانونية لا تحدث تمييزا أو تفرقة بين وضع المرأة العاملة والرجل العامل بل تساوى بينهما فى الحقوق والالتزامات فهل تطبق هذه النصوص فى الواقع فعلا بحيث تحقق المساواة بين المرأة والرجل فى مجال العمل كما قررها الدستور والقانون.
- إذا كانت هذه النصوص لا تطبق فعليا فى الواقع فما هى أسباب عدم تطبيقها ؟

## عينة البحث:

تم تحديد تجمعين لإجراء العمل الميدانى.هما منطقة شبرا الخيمة والتى تعتبر معقلا لنشاط مصانع القطاع الخاص الصغيرة.بالإضافة إلى وجود شركة اسكو بها إحدى شركات القطاع العام التى تخضع لبرنامج الخصخصة.

أما التجمع الثانى فقد تمثل فى شركات الغزل بمحافظة المنوفية وهما شركتان إحداهما قطاع خاص بمدينة شبين الكوم والأخرى تنتمى إلى القطاع الاستثمارى وهى شركة المنوفية للبطاطين مينوتكس بمدينة قو يسنا.

تم تحديد حجم العينــة بخمسمائة مفردة من العاملات بصناعة الغزل والنسيج من بينهمن ٣٥٠ أو٧٠٪ من العاملات بالقطاع العام.ومائة عاملة من القطاع الاستثمارى أو ٢٠٪ من حجم العينة.فى حين اختص القطاع الخاص التقليدى بعشرة بالمائة من العينة أى خمسين مفردة وقد استبعدت ثمان مفردات لعدم الثقة فى دقة بياناتها.

كذلك تم اختيار عينة قوامها ١٧٠ عاملة من شركة مصر شبين الكوم من بين ٢٧٣ عامل فى حين تم اختيار عينة قوامها ١٨٠ عاملة من شركة اسكو من بين ألف من العاملات بها أما فى شركة المنوفية للبطاطين (قطاع استثمارى) فقد اتضح أن إجمالى عدد العاملات بها يبلغ ١٧٦ عاملة اختير من بينهن مائة مفردة لتطبيق الدراسة الميدانية.

**أداة الدراسة والتطبيق الميداني:**

اعتمدت هذه الدراسة على صحيفة الاستبيان لجمع المادة العلمية المطلوبة لإنجازها بصفة أساسية، وتكون الاستبيان من مائة وثلاثة وخمسين سؤال تغطى إحدى عشر جانبا مختلفا تتعلق بأوضاع عمل المرأة وأوضاع الأسرة المعيشية التى تنتمى إليها وقد غطت صحيفة الاستبيان البيانات الأساسية كالعمر والحالة الاجتماعية وتم استبعاد السؤال الخاص بالديانة من استمارة الاستبيان .

واشتملت استمارة الاستبيان على بيانات حول أفراد أسرة للعاملة تركزت حول علاقة أعضاء الأسرة بالمبحوثة.وأعمارهم والنوع والتعليم والمهنة والقطاع والمساهمة فى تكاليف المعيشة والحالة التعليمية والزوجية.

أما باقى بنود الاستمارة فقد غطت قضايا الظروف الفيزيقية للسكن من حيث توفر المرافق.الوضع القانونى للسكن.

وأختص الجزء الرابع من استمارة الاستبيان بالسؤال عن دوافع المرأة للعمل ومصادر التشجيع عليه والمشاكل المترتبة على عملهما.

والجزء الخامس تتبع التاريخ الوظيفى والوضع الوظيفى الراهن وظروف العمل.وأشتمل هذا الجزاء على بيانات تتعلق بالعمر عند بداية العمل.وأسباب اختيار قطاع الغزل دون غيره والوضع القانونى والوظيفى للعاملين.

وركز الجزء السادس على الخدمات التى تقدمها الشركة للعاملة ومدى ملاءمتها.

وينصب الجزء السابع من الاستمارة على علاقات العمل وظروفه ومدى التمييز النوعى الذى تتعرض له النساء العاملات من حيث فرص التعيين والترقى والمكافآت وخلافه بالمقارنة بالرجال.ومضايقات العمل ومصادرها والتعرض للجزاءات وعدالته.

أما الجزء الثامن من الاستمارة ركز على موضوعات الرضا عن العمل فى جوانبه المختلفة كالأجور والعلاقة بالزملاء والأمن الوظيفى وغيرها. والجزءان التاسع والعاشر فيركزان على قضيتى الوعى القانونى والنقابى.وحقوق العمال، وتدور الأسئلة فى هذا الجانب حول مدى معرفة المرأة بالنصوص الخاصة بعمل المرأة بالقانون ( لائحة تشغيل النساء ) ومدى تمتعها بهذه الحقوق فعليا وكيفية التصرف حيال عدم تنفيذ جهة الإدارة لمواد اللائحة. وتدور أيضا حول عضوية النقابات ودورها وترشيح العاملات لأنفسهن فى الانتخابات ومعرفتهن ببرامج الإصلاح الاقتصادى ومعناه.أما الجزء الأخير فينصب حول دخل المرأة العاملة وكيفية التصرف فيه.ومشاركتها فى ميزانية الأسرة ورأيها فى القول بضرورة عودة المرأة للمنزل مقابل تحسين دخول الأزواج وأعباء العمل المنزلى.

وقد استغرق العمل الميدانى لجمع البيانات الفترة من ١١/٢٢ /١٩٩٥ وحتى ١٩٩٥/١٢/٥ وأستخدم فى جمع المادة ثمانية باحثين وباحثات تلقوا تدريبا مكثفا لمدة يومين،وقد تراوح زمن تطبيق الاستبيان بين نصف الساعة وخمس وثلاثين دقيقة لكل حالة.وكان هذا العمل يتم فى مراكز الإنتاج فيما بين الساعة التاسعة صباحا والثالثة والنصف بعد الظهر.

وقد استخدمت حزمة Spss لاستخلاص النتائج الإحصائية للدراسة وكانت وحدة التحليل الأساسية فى هذه الدراسة هى الفرد العامل مع وجود إشارات متفرقة للأسرة المعيشية كوحدة تحليلية كلما اقتضت المعالجة ذلك.

## دخول المرأة المصرية سوق العمل وتطور خصائص عمالتها :

يوضح هذا الجزء تطور علاقة المرأة المصرية بالعمل بدءا من دخولها إلى سوق العمل فى القرن الماضى وحتى أواخر الثمانينات.وسيتم هذا من خلال ما يأتى :

### تحديد مكانة المرأة فى المجتمع المصرى:

إذا ما حاولنا أن نعرف مكانة المرأة فى المجتمعات العربية سنجد أن المجتمع الحديث قد نشأ بالتداخل مع أنماط اجتماعية سابقة وتسبب فى أن يتخلل منظومة القيم المتعلقة بالمرأة الكثير من المتناقضات إلى الحد الذى يمكن وصفها فيه بالازدواجية وساعد على ذلك تزامن نشوء المجتمع الحديث مع تغلغل نفوذ الاستعمار الخارجى.وتسبب ذلك فى ازدواجية فى الصراع بين القديم والجديد.وفى مصر تزامن تصاعد الدعوة لتحرير المرأة مع نهوض الصناعة ومحاولة بناء اقتصاد وطنى .وأشد الخصومات التى واجهت قاسم أمين ودعوته لتحرير المرأة كانت من طلعت حرب قائد النهضة الحديثة فى مجال الاقتصاد.

وأبرز أمثلة على الازدواجية فى القيم المتعلقة بدور المرأة الاجتماعى فى مصر هو سماح المجتمع للمرأة بالعمل خارج المنزل دون أن يغير ذلك شيئا من النظرة التقليدية -لدورها وهو بالأساس داخل المنزل كزوجة وأم - وأدى إجبارها على التوفيق المستحيل بين الدورين خارج وداخل المنزل.إلى تكثيف الاستغلال الواقع على المرأة العاملة ووقوعها فريسة للاستنزاف الشديد.

### دخول المرأة المصرية سوق العمل - عمل صناعة النسيج -

كانت صناعة النسيج أول وأكثر مجالات العمل بالنسبة للعمالة النسائية مع بداية دخول المرأة المصرية سوق العمل المدفوع الأجر وكان السبب وراء هذه الزيادة هو اتساع حجم صناعة النسيج فى هذه الفترة والرغبة فى زيادة الربح عن طريق استخدام عمالة بأجر منخفض وكذلك تدهور أحوال المعيشة بعد الحرب العالمية الثانية.وكان عدد العاملات بمصنع الغزل والنسيج فى المحلة الكبرى ٢٠٠٠ ألفى عاملة بالإضافة إلى الآلاف اللآتى يعملن فى منازلهن فى

إعداد الخيوط ويذكر أحمد طه أنه فى عام ١٩٤٩ كانت العاملات فى شبرا الخيمة يعملن على آلات النسيج الميكانيكى فى عدة مصانع مثل الصوف ومصنع الجوت.وكان جميع العاملين فى مصنع الشيلان من النساء أما عن الأصول الطبقية لعاملات النسيج فكان معظمهن نازحات من القرى المجاورة للمدينة .وفى المدن كانت عاملات النسيج من بنات الطبقات الفقيرة مثل بنات عمال الشركة والمصانع والطبقة الدنيا من العاملين فى الحكومة من السعاة والفراشين وبنات عساكر البوليس وكانت النسبة الكبيرة من غير المتزوجات.

أما الوعى التعليمى للعاملات فى قطاع النسيج فكن متساويات مع العمال فى الإحساس بالمعاناة والقهر الطبقى وكانت النسبة الأكبر منهن أميات ولهذا السبب إلى جانب العادات والتقاليد التى كانت مساندة فإن العاملات لم يلعبن دورا بارزا فى قيادة الكفاح العمالى.

## □ تطور خصائص المرأة المصرية العاملة.

توضح خصائص عمالة المرأة من خلال السلسة الزمنية المتوفرة فى التعداد مع الاسترشاد والتأمل فى الصورة التى تتكون من بيانات بحث العمالة بالعينة المذكورة وهذا الأسلوب يسفر بالضرورة عن كثير من التناقضات التى يمكن فهمها فى ضوء الاختلاف فى التعريفات كما يلى:

### ١ - تطور مستويات تعليم المرأة فى مصر:

إن التعليم عامل أساسى فى التأهيل للانخراط فى مجالات مختلفة من العمل وخاصة فى الفترة التالية لعام ١٩٥٦ ونلاحظ انخفاض نسبة الأمية فى مصر عامة فى الفترة ٦٠ - ١٩٧٦ عنها ٧٦- ١٩٨٦ وانخفضت بين الذكور بدرجة أعلى من الإناث مما يعنى أن الفجوة بين الجنسين كبيرة وفى هذه الفترة كانت أكبر زيادة حدثت فى المستويات المختلفة من التعليم فى سن التعليم الابتدائى ثم المؤهل المتوسط وبدرجة أقل التعليم الجامعى ثم فوق المتوسط.أما النسبة المحسوبة من بحث العمالة بالعينة فى الربع الأخير من عام ١٩٨٨ فهى وان كانت تختلف عن مثيلتها فى تعداد عام ١٩٨٦ إلا أنها لا تعطى انطباعات باتجاهات مختلفة.وفى الفترة ٧٦ - ٨٦ كانت أكثر فئة حدثت فيها هى جملة المؤهلات المتوسطة.

### ٢ - تطور حجم مساهمة المرأة فى القوى العاملة :

جدير بالذكر أن نسبة النساء فى القوى العاملة لازالت أقل كثيرا من نسبة الذكور وفقا لبيانات التعداد ونلاحظ أن نسبة القوى العاملة فى المجتمع عامة ضئيلة حيث أن أقل قليلا من ثلثى السكان لا يعملون.

وفى الفترة من ٦٠ - ١٩٧٦ ارتفعت نسبة الذين يعملون بأجر نقدى فى المجتمع.وانخفضت نسبة الذين يعملون لحسابهم وخضعت المرأة فى هذه الفترة للاتجاه العام فارتفعت نسبة العاملات بأجر نقدى وإن كانت نسبة أقل من الإجمالى.أما فى الفترة من ٧٦ - ١٩٨٦ انخفضت نسبة العاملين بأجر نقدى فى

المجتمع وارتفعت نسبة العاملات بأجر نقدى والذين يعملون لحسابهم وكانت القاهرة والإسكندرية ومدن القناة لا تشكل سوى ٢٠٪ من النساء داخل قوة العمل وأن نسبتهن فى الريف ضعف نسبتهن فى الحضر.

### ٣ - تطور عمالة المرأة ونوع النشاط الاقتصادى :

يتضح من بيانات تعداد السكان منذ الستينات أن قطاع الخدمات هو القطاع الرئيسى بالنسبة للنشاط الاقتصادى للنساء وظلت نسبة النساء بهذا القطاع فى تزايد مستمر حتى ١٩٨٦ والقطاعات التى حدث فيها تحول هى الزراعة والصناعة التحويلية حيث اتجهت نسبة الناشطات فى قطاع الزراعة إلى التناقض. ونسبة الناشطات فى الصناعات التحويلية إلى الارتفاع .أما عن الصناعات التحويلية فى الفترة ٦٠ - ١٩٧٦ تضاعفت نسبة تركز النساء فى هذا القطاع ثلاثة أضعاف تقريبا وهنا ترتفع نسبة السكان العاملين فى هذا القطاع أقل من ارتفاعها بين الإناث وفى الفترة ٧٦ -١٩٨٦ تنخفض نسبة الناشطات فى قطاع الصناعة وبمعدل أكبر من انخفاض نسبة الناشطين اقتصاديا من السكان فى نفس القطاع.

ويتضح مما سبق أن نسبة العاملات فى قطاع الصناعة الى إجمالى النساء ظلت ثابتة فى هذه الفترة فأننا نستنتج انسحاب الذكور من العمل فى هذا القطاع فى هذه السنوات العشر من المهن التى تمارسها المرأة المصرية العاملة.

إن اعتماد المهن المختلفة على النساء قد حدث له تحول فى الفترة من ٦٠ — ١٩٧٦ فقد كانت أكثر المهن اعتمادا على النساء عام ١٩٦٠ هى المهن العلمية والفنية وتضاعفت نسبة العاملات فى المهن الكتابية ثلاث مرات أما العاملون فى الزراعة وعمال الإنتاج فنجد تراجعا فى نسب اعتماد هذه المهن على النساء. وهى نسب ضئيلة من الأصل.

### ٤ - تطور عمالة المرأة والتغيرات الاقتصادية الاجتماعية فى مصر حتى الثمانينات :

مع المراحل المتعاقبة لنمو المجتمع الرأسمالى تزايدت نسبة عمالة النساء وهو أمر يمكن تفسيره بالتغيرات التى تطرأ على المجتمعات فى تلك المراحل مثل انتشار التعليم والثقافة وانخفاض مستوى الخصوبة والتطور فى التنمية الاقتصادية والارتفاع فى تكاليف المعيشة.

وقد استأثر قطاع الخدمات فى الاقتصاد المصرى بداية من الخمسينات بمعظم الزيادة فى هذا العمل مع مستويات مختلفة من المهارة والتعليم.

ويبقى جانبا مهما متعلقا بعمالة المرأة وهو عمل المرأة الريفية فى مجال الزراعة حيث لا تتوفر سلسلة زمنية يمكن الاعتماد عليها فى فهم التطور الذى طرأ فى هذا المجال رغم الأهمية الكبيرة لذلك نظرا لما تشير إليه بيانات بحث العمالة بالعينة من أن العمل الزراعى فى مصر يعتمد على النساء بنسبة كبيرة وتزداد تلك الأهمية لما طرأ على الريف المصرى من تحولات بداية من الستينيات مع استقرار إجراءات الإصلاح الزراعى وهجرة العمالة الزراعية.

## النتائـــــج :

حاولت هذه الدراسة أن تكون الملامح الأساسية لصورة المرأة العاملة فى الغزل والنسيج، وقد كشفت الدراسة عن عدد من النتائج والتى يمكن إيجازها فيما يلى:

**أولاً :** نتيجة للضيق المتزايد فى فرص العمل فإن العاملات يجدن أنفسهن مضطرين الى قبول عمل فى القطاع الخاص والاستثمارى بظروف عمل أدنى بكثير عن القطاع العام وكشفت الدراسة :اضطرار كثير من الحاصلين على مؤهلات عليا ومتوسطة إلى العمل فى خطوط الإنتاج وذلك إهدار لقيمة التعليم وأيضا للمكاسب الشخصية.

**ثانياً :** ينبغى التمييز بين التفضيل المحتمل للذكور على الإناث والتفضيل الفعلى بين النوعين حيث تكشف الدراسة عن وجود فروق بين التفضيل المحتمل والتفضيل الفعلى.بالإضافة إلى ذلك فإن هناك تجنبا واضحا للمرأة فى تلك الجوانب الخاصة بالمساهمة فى اتخاذ القرار.

**ثالثاً:** ينبغى التمييز بين التمييز بين التفضيل المحتمل للذكور على الإناث والتفضيل الفعلى بين النوعين ، حيث تكشف الدراسة عن وجود فروق بين التفضيل المحتمل الفعلى.بالإضافة إلى ذلك فإن هناك تجنبا واضحا للمرأة فى تلك الجوانب الخاصة بالمساهمة فى اتخاذ القرار.

**رابعاً:** كشفت الدراسة عن مدى تدنى مستوى الوعى القانونى للعاملات،كذلك التمييز ضدهن وتفضيل الذكور عليهن وفى ظل غياب الخدمات القانونية فمن المتوقع إهدار حقوق النساء العاملات دون أدنى مقاومة وليس الأمر فقط عدم وعى العاملات القانونى بل أيضا أنهن ليس على وعى ببعض حقوقهم الأساسية التى تنص عليها تشغيل النساء.

**خامساً:** يتسم دور النقابات بالضعف الشديد فى أوساط المرأة العاملة،حيث يغيب عن ٩العاملات أى تصور للدور السياسى للنقابة، ويشيع بين العاملات تصور للنقابة بوضعها مؤسسة خدمية للترويح عن العاملين والعاملات. ولا شك أن هذا يقتضى تنشيط دور النقابات فى ضمان حقوق العاملات فى مواجهة الإدارة.

**سادساً:** كشفت الدراسة عن وجود درجة عالية من الرضا بين العاملات عن عملهن برغم أصناف التمييز .فعلى الرغم من تدنى ظروف العمل،إلا أن العاملات يرفضن العودة إلى المنزل.

**سابعاً:** ضعف الجهود الرسمية لاستقطاب مدخرات العاملات ، وهيمنة أشكال الاستثمار فى شراء السلع الاستهلاكية والإعداد للزواج،مما يوحى بضعف إمكانية مساهمة العاملات بمدخراتهن فى برنامج الخصخصة من قبل الحكومة.

**أوجه الاتفاق والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية :**

اقتصر مجتمع البحث في هذه الدراسة على مجال واحد وهو مصانع وشركات الغزل والنسيج مع تنوع القطاعات وتحديد محافظتين فقط لإجراء العمل الميداني فيهما وهما ( القاهرة وتنحصر في منطقة شبرا الخيمة كقطاع خاص وشركة إسكو كقطاع عام) ومحافظة المنوفية وبها شركتان إحداهما قطاع خاص والأخرى قطاع استثماري ) بواقع ٥٠٠ مفردة .. أما دراستنا الحالية فقد اعتمدت على مقاييس مختلفة لقياس مشكلات المرأة التي تعوق تقدمها ونهضتها في مجال العمل.

كما اعتمدت هذه الدراسة على عينة عمدية تم فيها مراعاة عدد من الضوابط والمعايير التي تستند عليها فروض البحث.. أما الدراسة الحالية فقد اعتمدت على عينة عشوائية في محافظات مختلفة وقطاعات مختلفة لتغطي كافة المشكلات التي تواجه المرأة العاملة بكافة مستوياتها العلمية والوظيفية.

وقد استخدمت كلتا الدراستين استمارة الاستبيان وتشمل المحاور الأساسية وذلك لقياس كافة المشكلات التي تعوق تقدم المرأة العاملة سواء كانت ( اقتصادية – اجتماعية – معوقات من جهة العمل .. إلخ ).



# الفصل الرابع

# مشكلات المرأة العاملة

- في المحيط الاجتماعي
- في محيط العمل
- في تولى المناصب القيادية

# المحور الأول
# المشكلات الاجتماعية

حفلت المجتمعات البشرية بأشكال عديدة من المشكلات الاجتماعية، ولعل من أشد الفئات التى تتعرض لمشكلات اجتماعية واقتصادية هى المرأة وبصفة خاصة ( المرأة العاملة )، وأن التعرض لقضية مشاركة المرأة فى أى دولة من دول العالم سواء المشاركة الاجتماعية أو السياسية أو الاقتصادية- تعنى التصدى بالتحليل والتفسير لقضية التطور الحضارى والثقافى فى حياة تلك الشعوب، حيث تعكس تلك المشاركة وصفا ملائما للبيئة يتغير بتغير الظروف الاجتماعية والتاريخية. ولقد قامت دراسات عديدة بدراسة الواقع المتغير للمرأة، والتى تتغير بتغير موقعها، وتعدد أدوارها، فمن دورها التقليدى فى المنزل من قيادة ورعاية الأسرة، إلى أدوار أخرى عديدة داخل وخارج المنزل.

وقد تنوعت أدوار المرأة من الدور التقليدى وهو ربة بيت وزوجة وأم للأولاد، الى مشاركة الرجل فى أدواره التقليدية فى بناء المجتمع، توفير شروط الحياة المادية وغير المادية، وتحمل مسئولية العمل والأسرة معا.

و سوف نقوم بتحليل استجابات اجمالى مفردات عينة البحث لحصر حجم تلك المشكلات ، وذلك من خلال جداول إحصائية بسيطة باستخدام حزمة (SPSS) للعلوم الاجتماعية .

*** بالنسبة لسؤال رقم ( ٧ ) ( بشأن وجود مشكلات مع الزوج بسبب العمل ) كانت استجابات إجمالى العينة من النساء العاملات على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (١٠) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة**

| قيمة / الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٥٩ | ٥,٩ ٪ |
| أحيانا | ١٩٦ | ١٩,٦٪ |
| لا | ٤٨٣ | ٤٨,٣٪ |
| لا ينطبق | ٢٦٢ | ٢٦,٦٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن عينة النساء العاملات الإجمالية قد تفاوتت إجابتهن بين النفى والإيجاب على سؤال ( توجد مشكلات مع الزوج بسبب العمل ) حيث كانت الإجابة (بنعم) بنسبة ٥,٩٪ من إجمالى العينة بينما كانت نسبة الإجابة (بأحيانا) بنسبة ١٩,٦٪، مما سبق يتضح أن المشكلات مع الزوج بسبب العمل تبدو للوهلة الأولى نسبتها ضئيلة و إن دل على شىء فإنما يدل على أن الأسرة المصرية

بصفة عامة فى حاجة ماسة إلى عمل الزوجة وأن الزوج قد تأقلم مع هذا الوضع الجديد وأن النظرة التقليدية إلى عمل المرأة قد ( اختفت تقريبا ) أو قاربت على الاختفاء وهو ما يمثل تغير فى القيم الاجتماعية التى فى حالة حراك دائم نظرا للعولمة وثورة الاتصال. والثورة المعلوماتية ، ويعبر هذا عن قبول المجتمع بصفة عامة للوضعية الجديدة للمرأة ودورها الجديد خارج المنزل.

*** أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب المحافظات على سؤال ( توجد مشكلات مع الزوج بسبب العمل ) فكانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم ( ١١ ) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب المحافظات**

| الاستجابة / المحافظة | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٧,٧٪ | ٢٨,٣٪ | ٤٣,٧٪ | ٢٠,٣٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ٦٪ | ١٣,٣٪ | ٤٥,٣٪ | ٣٥,٣٪ | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ٤,٨٪ | ١٦,٨٪ | ٥١,٢٪ | ٢٧,٢٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ٤,٤٪ | ١٤٪ | ٥٣,٦٪ | ٢٨٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٥,٩٪ | ١٩,٦٪ | ٤٨,٣٪ | ٢٦,٢٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث جاءت فى المقدمة محافظة القاهرة حيث كانت بها أكبر نسبة من النساء العاملات اللاتى أجبن بنعم على سؤال ( توجد مشكلات مع الزوج بسبب العمل ) وذلك بنسبة ٧,٧٪، بينما كانت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٨,٣٪، يليها فى الترتيب محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٦٪، ونسبة الإجابة بأحيانا ١٣,٣٪، تليها محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤,٨٪، ونسبة الإجابة بأحيانا ١٦,٨٪، ثم تأتى محافظة المنيا فى نهاية الترتيب حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤,٤٪، ونسبة الإجابة بأحيانا ١٤٪.

*** أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات مع الزوج بسبب العمل ) فكانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (١٢) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب القطاعات**

| الاستجابة / القطاع | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٥,٩٪ | ٢٢,٥٪ | ٥١,٢٪ | ٢٠,٤٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ٣,٢٪ | ١٢,٩٪ | ٥٣,٢٪ | ٣٠,٦٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ٨,٣٪ | ٢٠٪ | ٣٩,٧٪ | ٣٢,١٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | - | ٦٠٪ | ٤٠٪ | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٥,٩٪ | ١٩,٦٪ | ٤٨,٣٪ | ٢٦,٢٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن العاملات بالقطاع الخاص يأتين فى مقدمة اللاتى أجبن بنعم على سؤال ( توجد مشكلات مع الزوج بسبب العمل ) وذلك بنسبة ٨,٣٪ من إجمالى العاملين فى القطاع الخاص، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠٪. تليهن العاملات بالقطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥,٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٥٪، ثم يليهن العاملات فى القطاع العام حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢,٩٪ ، ويأتى فى الأخير القطاع الاستثمارى حيث لم يجب أحد بنعم بينما كانت نسبة الإجابة بأحيانا ٦٠٪.

مما سبق يتضح أن القطاع الخاص قد يكون السبب فى تلك المشاكل لطول فترة العمل به وغير ذلك من الشروط القاسية التى يطبقها فى مؤسساته.

**★ بالنسبة للسؤال رقم (٨) ( توجد مشكلات بسبب وصولك لمستوى إدارى أعلى من مستوى الزوج ؟ ) فقد كانت الاستجابات على النحو المبين فى الجدول التالى :**

**جدول رقم (١٣) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة**

| القيمة / الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٢٤ | ٢,٤٪ |
| أحيانا | ٥٥ | ٥,٥٪ |
| لا | ٥٦٢ | ٥٦,٢٪ |
| لا ينطبق | ٣٥٩ | ٣٥,٩٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن نسبة ضئيلة جدا من أصل العينة قد أجابت بنعم على سؤال ( توجد مشكلات بسبب وصولى لمستوى إدارى أعلى من مستوى الزوج ) حيث لم تتجاوز النسبة ٢,٤٪ من إجمالى العينة، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٥,٥ ٪، من إجمالى العينة، بينما نفى ذلك باقى مفردات العينة مما يدل على أن هذه المشكلة تكاد تتلاشى لدى المرأة العاملة.

* بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب وصولك لمستوى إدارى أعلى من مستوى الزوج ؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (١٤) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب المحافظات

| الاستجابة / المحافظة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٣,٤٪ | ٦,٦٪ | ٥٧,٧٪ | ٣٢,٣٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ١,٣٪ | ٣,٣٪ | ٥٤,٧٪ | ٤٠,٧٪ | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ٢٪ | ٥,٢٪ | ٥٣,٢٪ | ٣٩,٦٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ٢٪ | ٥,٦٪ | ٥٨٪ | ٣٤,٤٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢,٤٪ | ٥,٥٪ | ٥٦,٢٪ | ٣٥,٩٪ | ١٠٠٪ |

من الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث فى محافظة القاهرة كانت فى مقدمة العاملات اللاتى تعانين من وجود مشكلات بسبب الوصول لمستوى إدارى أعلى من الزوج حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣,٤٪، بينما كانت نسبة الإجابة بأحيانا ٦,٦٪.

بينما يأتى بعدها فى الترتيب محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٥,٦٪، ثم تليها محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٪ ونسبة الإجابة بأحيانا ٥,٢٪. وأخيرا تأتى محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١,٣٪ ونسبة الإجابة بأحيانا ٣,٣٪.

* بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب قطاعات العمل على سؤال ( توجد مشكلات بسبب وصولك لمستوى إدارى أعلى من مستوى الزوج ؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (١٥) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب القطاعات

| الاستجابة / القطاع | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٢٪ | ٥,٩٪ | ٦٥,٢٪ | ٢٦,٩٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ٢٪ | ٦٪ | ٥٢,٤٪ | ٣٩,٥٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ٣,٤٪ | ٤,١٪ | ٤٥,٩٪ | ٤٦,٦٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | - | ٢٠٪ | ٢٠٪ | ٦٠٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢,٤٪ | ٥,٥٪ | ٥٦,٢٪ | ٣٥,٩٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( توجد مشكلات بسبب الوصول لمستوى إدارى أعلى من مستوى الزوج ) وجاء القطاع الخاص فى المقدمة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٤,١٪، بينما يأتى بعده فى الترتيب بنسب متساوية القطاع العام والقطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٦٪ و٥,٦٪ على التوالى ، و لم يجب أحد بنعم بالقطاع الاستثمارى بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠٪.

***بالنسبة للسؤال رقم (٩) ( توجد مشكلات بسبب غيرة زوجك من زملائك فى العمل ) فقد كانت استجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (١٦) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة**

| الاستجابة / القيمة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٦٣ | ٦,٣٪ |
| أحيانا | ١٢٧ | ١٢,٧٪ |
| لا | ٥٤٧ | ٥٤,٧٪ |
| لا ينطبق | ٣٦٣ | ٣٦,٣٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

من الجدول السابق يتضح أن نسبة ضئيلة لا تتجاوز ٦,٣٪ قد أجابت بنعم على سؤال ( توجد مشكلات بسبب غيرة الزوج من الزملاء فى العمل )، بينما أجاب بأحيانا ما نسبته ١٢,٧٪ بينما نفى ذلك بقية مفردات العينة.

*** أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب المحافظات على سؤال توجد مشكلات بسبب غيرة زوجك من زملائك فى العمل فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (١٧) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب المحافظات**

| المحافظة / الاستجابة | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٨,٣٪ | ١٧,٧٪ | ٥٣,٤٪ | ٢٠,٦٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ٤,٧٪ | ٦,٧٪ | ٥٣,٣٪ | ٣٥,٣٪ | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ٥,٦٪ | ١٢٪ | ٥٥,٦٪ | ٣٦,٨٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ٥,٢٪ | ١٠٪ | ٥٦,٤٪ | ٢٨,٤٪ | ١٠٠٪ |
| إجمالى | ٦,٣٪ | ١٢,٧٪ | ٥٤,٧٪ | ٣٦,٣٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات النساء العاملات عينة البحث تفاوتت، حيث كانت القاهرة أكثر المحافظات تأثرا بتلك المشكلة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٨,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٧,٧٪.

بينما جاءت محافظة المنوفية فى المرتبة الثانية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٥,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢٪. من إجمالى العينة فى محافظة المنوفية.

ثم تأتى محافظة المنيا فى المرتبة الثالثة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٥,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٠٪.

وتأتى محافظة الإسكندرية فى الترتيب الأخير حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٦,٧٪.

* **بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب غيرة زوجك من زملائك فى العمل ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (١٨) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب القطاعات**

| الاستجابة / القطاع | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٦,٣٪ | ١٢٪ | ٦١,٣٪ | ٢٠,٤٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ٤,٤٪ | ١٢,٥٪ | ٥٣,٢٪ | ٢٩,٨٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ٧,٩٪ | ١٣,١٪ | ٤٥,٩٪ | ٣٣,١٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | - | ٦٠٪ | ٤٠٪ | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٦,٣٪ | ١٢,٧٪ | ٥٤,٧٪ | ٣٦,٣٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات النساء العاملات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب غيرة الزوج من الزملاء فى العمل ) متفاوتة على مستوى القطاعات، حيث كان القطاع الخاص أعلى القطاعات التى أجبن فيها النساء العاملات بنعم وذلك بنسبة ٧,٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٣,١٪.

بينما تلاه فى الترتيب القطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٦,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢٪.

وتلاه القطاع العام حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢,٥٪، ثم يأتى أخيراً القطاع الاستثمارى حيث لم يكن هناك من أجاب بالمعاناة من تلك المشكلة بينما كانت نسبة الإجابة بأحيانا٦٠٪، من إجمالى العينة بالقطاع الاستثمارى.

وفى الأخير نجد أن المشكلات بسبب غيرة الزوج من الزملاء فى العمل تكاد لا تظهر إلا بنسب ضئيلة لا تتعدى فى أعلاها نسبة ٦,٣٪ من إجمالى العينة، وذلك إن دل على شىء فإنما يدل على أن الزوج قد تأقلم على وضع المرأة الجديد ودخولها سوق العمل فى محيط أغلبه رجال، وأن حاجة الأسرة للدخل الذى يدره عمل الزوجة يطغى على بعض الاعتبارات الأخرى.

**★ بالنسبة للسؤال رقم (١٠) ( توجد مشكلات بسبب عدم وجود وقت كافى للترويح عن نفسك وأسرتك ) فقد كانت استجابات العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (١٩) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة**

| الاستجابة / القيمة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٣٧٨ | ٣٧,٨٪ |
| أحيانا | ٣٠١ | ٣٠,١٪ |
| لا | ٢٤٠ | ٢٤ ٪ |
| لا ينطبق | ٨١ | ٨,١٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات العينة قد تفاوتت فى الإجابة على سؤال ( توجد مشكلات بسبب عدم وجود وقت كافى للترويح عن النفس والأسرة ؟ ) حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٧,٨٪ ، بينما كانت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٠,١٪، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة.. ويعود ذلك إلى استثمار جانب كبير من وقت الفراغ فى الأعمال والأعباء الأسرية للمرأة.

**★ أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب المحافظات فى سؤال ( توجد مشكلات بسبب عدم وجود وقت كافى للترويح عن النفس والأسرة ؟ فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٢٠) يوضح توزيع استجابات العينة حسب المحافظات**

| المحافظة / الاستجابة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٤٣,٤٪ | ٣٢,٩٪ | ١٧,١٪ | ٦,٦٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ٣٧,٣٪ | ٢٦,٧٪ | ٢٧,٣٪ | ٨,٧٪ | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ٣٩,٢٪ | ٢٨,٨٪ | ٢٦٪ | ٦٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ٢٨,٨٪ | ٢٩,٦٪ | ٢٩,٦٪ | ١٢٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٣٧,٨٪ | ٣٠,١٪ | ٢٤٪ | ٨,١٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق والذى يوضح استجابات النساء العاملات عينة البحث نحو سؤال (توجد مشكلات بسبب عدم وجود الوقت الكافى للترويح عن النفس والأسرة ) كانت محافظة القاهرة فى مقدمة المحافظات التى تعانى من تلك المشكلة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤٣,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٢,٩٪.

ثم يليها فى الترتيب محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٩,٢٪ ، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٨,٨٪.

ثم يليها فى الترتيب محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٧,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٦,٧٪.

وفى الأخير تأتى محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٨,٨٪، بينما كانت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٩,٦٪.

* أما بالنسبة لاستجابات اجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب عدم وجود وقت كافى للترويح عن النفس والأسرة ؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

**جدول رقم (٢١) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب القطاعات**

| الاستجابة / القطاع | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٣٨,١٪ | ٢٨٪ | ٢٦,٧٪ | ٧,٢٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ٣٠,٢٪ | ٣٣,١٪ | ٢٧,٤٪ | ٩,٣٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ٤٤,١٪ | ٣٠,٧٪ | ١٦,٦٪ | ٨,٦٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | ٢٠٪ | ٤٠٪ | ٤٠٪ | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٣٧,٨٪ | ٣٠,١٪ | ٢٤٪ | ٨,١٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت ،حيث نجد أن النساء العاملات بالقطاع الخاص كانت فى مقدمة اللاتى يعانين من مشكلة ( عدم وجود وقت كافى للترويح عن النفس والأسرة )، وتمثل هذه المشكلة واحدة من أكبر المشكلات التى تواجه المرأة العاملة بالقطاع الخاص، حيث أنها تعانى من تعدد الأدوار كموظفة أو عاملة أو مهنية وكذلك ربة بيت. والذى يقلص أوقاتها التى يمكن أن تستفيد منها. حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤٤,١٪ بينما كانت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٠,٧٪.. ويعود ذلك إلى طول ساعات العمل بهذا القطاع.

ويليهن النساء العاملات بالقطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٨,١٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٨٪.

ثم يليهن النساء العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٠,٢٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٢,١٪.

وتأتى فى الأخير العاملات بالقطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٤٠٪.

*** بالنسبة للسؤال رقم (١١) ( توجد مشكلات بسبب عدم تعاون افراد اسرتك معك فى اعمال المنزل سواء من الزوج أو الأولاد أو الاثنين معا؟) فقد كانت استجابات أجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٢٢) يوضح توزيع استجابات أجمالى العينة**

| القيمة / الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٢١٠ | ٢١٪ |
| أحيانا | ٢٤٩ | ٢٤,٩٪ |
| لا | ٣٣٠ | ٣٣٪ |
| لا ينطبق | ٢١١ | ٢١,١٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات العينة قد تفاوتت بين الإيجاب والنفى على سؤال ( توجد مشكلات بسبب عدم تعاون أفراد أسرتك معك فى أعمال المنزل سواء من الزوج أو الأولاد أو الاثنين معا ).

حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢١٪، بينما كانت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٤,٩٪، بينما نفى بقية أفراد العينة ذلك.

* اما بالنسبة لاستجابات اجمالى العينة حسب المحافظات على سؤال توجد مشكلات بسبب عدم تعاون افراد اسرتك معك فى أعمال المنزل سواء من الزوج او الأولاد او الاثنين معا؟فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٢٣) يوضح توزيع استجابات اجمالي العينة حسب المحافظات

| الاستجابة / المحافظة | نعم | احياناً | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٣٠,٣٪ | ٢٨,٦٪ | ٢٥,١٪ | ١٦٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ١٥,٣٪ | ٢٤٪ | ٣١,٣٪ | ٢٩,٣٪ | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ١٧,٦٪ | ٢٣,٦٪ | ٣٨٪ | ٢٠,٨٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ١٤,٨٪ | ٢١,٦٪ | ٤٠٪ | ٢٣,٦٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢١٪ | ٢٤,٩٪ | ٣٣٪ | ٢١,١٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق والذى يوضح توزيع استجابات العينة حسب المحافظات نحو سؤال ( توجد مشكـلات بسبـب عـدم تعاون أفراد الأسرة مع المرأة العاملة فى أعمال المنزل سواء من الزوج أو الأولاد أو الاثنين معا ) حيث تفاوتت استجابات أفراد العينة من محافظة إلى أخرى حيث كانت أعلى نسبة لهذه المشكلـة بمحافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٠,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٨,٦٪.

وتليهن النساء العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٧,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٣,٦٪.

وتليهن النساء العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٥,٣٪، وكانت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٤٪.

وفى الأخير تأتى محافظة المنيا كأقل محافظة توجد بها تلك المشكلة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٤,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢١,٦٪.

ولعل تركز هذه المشكلة فى محافظة القاهرة يطرح سؤال لماذا أعلى نسبة من تلك المشكلة تركزت فى القاهرة ؟ المدينة . العاصمة ؟!

**٭ أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب عدم تعاون أفراد الأسرة مع المرأة العاملة فى أعمال المنزل سواء من الزوج او الأولاد او الاثنين معاً؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى :**

**جدول رقم (٢٤) يوضح توزيع استجابات العينة حسب القطاعات**

| القطاع / الاستجابة | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٢٣,٦٪ | ٢٥,٤٪ | ٣٥,٣٪ | ١٥,٨٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ١٩,٤٪ | ٢٥,٤٪ | ٣٢,٧٪ | ٢٢,٦٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ١٧,٩٪ | ٢٤,١٪ | ٢٩,٣٪ | ٢٨,٦٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | ٤٠٪ | - | ٦٠٪ | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢١٪ | ٢٤,٩٪ | ٣٣٪ | ٢١,١٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات اجمالي العينة قد تفاوتت على مستوى القطاعات على سؤال توجد مشكلات بسبب عدم تعاون أفراد الأسرة مع المرأة العاملة فى أعمال المنزل سواء من الزوج أو الأولاد أو الاثنين معاً؟ حيث وجدت أعلى نسبة لهذه المشكلة فى القطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٠٪، بينما لم يجب أحد بأحياناً.

ويليه القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٣,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٥,٤٪ ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٩,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٥,٤٪. وأخيرا يأتى القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٧,٩٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٤,١٪.

وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على تفهم نسبة كبيرة من أفراد العينة لظروف المرأة العاملة، وأنهم يقومون بمعاونتها فى الأعمال المنزلية وإن كان هذا لا ينفى أن نسبة لا يستهان بها من أجمالى العينة يمثل لهن عدم تعاون أفراد الأسرة ( الزوج والأولاد ) مشكلة مؤثرة .

* أما بالنسبة للسؤال رقم (١٢) توجد مشكلات بسبب العودة من العمل بعد عودة الأبناء من المدارس بوقت كبير، فقد كانت استجابات اجمالي العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٢٥) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة

| الاستجابة / القيمة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٢٣٣ | ٢٣,٣٪ |
| أحيانا | ١٤١ | ١٤,١٪ |
| لا | ٣١٣ | ٣١,٣٪ |
| لا ينطبق | ٣١٣ | ٣١,٣٪ |
| إجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت بين الإيجاب وأحيانا والنفى وكذلك لا ينطبق، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٣,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤,١٪، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة وهو ما يوضح أن هذه المشكلة يعانى منها نسبة كبيرة من عينة البحث.

* أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب المحافظات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب العودة من العمل بعد عودة الأبناء من المدارس بوقت كبير ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٢٦) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب المحافظات

| المحافظة / الاستجابة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٢٩,٤٪ | ١٤,٦٪ | ٢٨٪ | ٢٨٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ١٨٪ | ١٢٪ | ٣٢,٧٪ | ٣٧,٣٪ | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ٢١,٦٪ | ١٤,٤٪ | ٢٨,٤٪ | ٣٥,٦٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ١٩,٦٪ | ١٤,٤٪ | ٣٨٪ | ٢٨٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢٣,٣٪ | ١٤,١٪ | ٣١,٣٪ | ٣١,٣٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت من محافظة إلى أخرى حيث كانت مشكلة المرأة العاملة المتمثلة فى العودة من العمل بعد عودة الأبناء من المدارس بوقت كبير حيث كانت أعلى نسبة لهذه المشكلة بمحافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٩,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤,٦٪.

بينما تليها فى حجم هذه المشكلة محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢١,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤,٤٪.

وتليها فى الترتيب محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٩,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤,٤٪.

وأخيراً تأتى محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢٪ .

**★ أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب العودة من العمل بعد عودة الأبناء من المدارس بوقت كبير ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى :**

**جدول رقم (٢٧) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب القطاعات**

| الاستجابة / المحافظة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٣٦,٩٪ | ١٤,٩٪ | ٣٧,٩٪ | ٢٠,٤٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ٢٠,٢٪ | ١٤,١٪ | ٣٣,٥٪ | ٣٢,٣٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ٢٠,٣٪ | ١٢,٨٪ | ١٩٪ | ٤٧,٩٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | ٢٠٪ | ٢٠٪ | ٤٠٪ | ٢٠٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢٣,٣٪ | ٤١,١٪ | ٣١,٣٪ | ٣١,٣٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات إجمالى النساء العاملات عينة البحث حسب القطاعات قد تفاوتت حول مشكلة المرأة العاملة والمتمثلة فى العودة من العمل بعد عودة الأبناء من المدارس بوقت كبير حيث ، كانت أعلى نسبة لهذه المشكلة فى القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٦,٩٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤,٩٪.

بينما يليهن النساء العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢,٨٪.

بينما تأتى بعد ذلك فى الترتيب العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤,١٪.

وفى الأخير يأتى القطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠٪.

* أما بالنسبة للسؤال رقم (١٣) ( توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتك كامرأة عاملة وربة منزل وأم وزوجة ). فقد كانت استجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٢٨) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة

| الاستجابة / القيمة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٢٤٦ | ٢٤,٦٪ |
| احيانا | ٢٤٧ | ٢٤,٧٪ |
| لا | ٢٩٨ | ٢٩,٨٪ |
| لا ينطبق | ٢٠٩ | ٢٠,٩٪ |
| إجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث لديهن مشكلة ( بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامرأة عاملة وربة منزل وأم وزوجة ) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٤,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٤,٧٪، بينما نفى وجود تلك المشكلة باقى أفراد العينة وهو ما يشير أن هذه المشكلة يعانى منها نصف العينة تقريبا وهى نسبة كبيرة من إجمالى العينة وتعبر عن أولوية هذه المشكلة وتأثيرها.

* أما بالنسبة لاستجابات اجمالى العينة حسب المحافظات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتك كامرأة عاملة وربة منزل وأم وزوجة )، فقد كانت استجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٢٩) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب المحافظات

| المحافظة / الاستجابة | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٣٢,٣٪ | ٣١,٧٪ | ٢٠,٦٪ | ١٥,٤٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ١٨٪ | ٢٠,٧٪ | ٣١,٣٪ | ٣٠٪ | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ٢٤٪ | ٢٢,٨٪ | ٣٢٪ | ٢١,٢٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ١٨,٤٪ | ١٩,٢٪ | ٣٩,٦٪ | ٢٢,٨٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢٤,٦٪ | ٢٤,٧٪ | ٢٩,٨٪ | ٢٠,٩٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث لديهن ( مشكلة بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامرأة عاملة وربة منزل وأم وزوجة )، وتظهر هذه المشكلة بحجم كبير فى محافظة القاهرة، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٢,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣١,٧٪، ويليهن العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٨٪.

ثم يليهن العاملات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٨,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٩,٢٪.

وفى الأخير تأتى النساء العاملات فى محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠,٧٪.

**★ أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامرأة عاملة وربة منزل وأم وزوجة )، فقد كانت استجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٣٠) يوضح توزيع استجابات العينة حسب القطاعات**

| الاستجابة / القطاع | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٢٦,٧٪ | ٢٣,٩٪ | ٣٣,٩٪ | ١٥,٥٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ٢١٪ | ٢٥,٤٪ | ٣٠,٢٪ | ٢٣,٤٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ٢٤,٥٪ | ٢٥,٢٪ | ٢٢,٨٪ | ٢٧,٦٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | ٢٠٪ | ٤٠٪ | ٤٠٪ | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢٤,٦٪ | ٢٤,٧٪ | ٢٩,٨٪ | ٢٠,٩٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث بالقطاعات المختلفة لديهن مشكلة تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة بنسب متفاوتة، وكان القطاع الحكومى أكبر قطاع توجد به هذه المشكلة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٦,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٣,٩٪.

ويأتى بعده القطـاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٤,٥٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٥,٢٪.

ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٥,٤٪.

وفى الأخير تأتى النساء العاملات بالقطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪، بينما بلغت نسبة الإجابة أحيانا ٤٠٪.

* اما بالنسبة للسؤال رقم (١٤) ( توجد مشكلات بسبب اتصالاتك التليفونية الخاصة بالعمل فى المنزل )، فقد كانت استجابات اجمالي العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٣١) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة

| الاستجابة / القيمة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٧٥ | ٧,٥٪ |
| أحيانا | ١٠٩ | ١٠,٩٪ |
| لا | ٦٧٥ | ٦٧,٥٪ |
| لا ينطبق | ١٤١ | ١٤,١٪ |
| إجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجـــــدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من مشكلات ( بسبب الاتصالات التليفونية الخاصة بالعمل ) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٧,٥٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٠,٩٪من إجمالى العينة، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة.

* أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب المحافظات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب اتصالاتك التليفونية الخاصة بالعمل فى المنزل ) ، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٣٢) يوضح توزيع إستجابات اجمالي العينة حسب المحافظات

| المحافظة / الاستجابة | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٨,٦٪ | ١١,٤٪ | ٦٨,٣٪ | ١١,٧٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ١٠,٧٪ | ١٤٪ | ٦٠٪ | ١٥,٣٪ | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ٦٪ | ٦,٤٪ | ٧٣,٢٪ | ١٤,٤٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ٥,٦٪ | ١٢,٨٪ | ٦٥,٢٪ | ١٦,٤٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٧,٥٪ | ١٠,٩٪ | ٦٧,٥٪ | ١٤,١٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث لديهن مشكلة بسبب الاتصالات التليفونية الخاصة بالعمل فى المنزل على مستوى المحافظات، وقد مثلت بشكل كبير فى محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٠,٧٪ من إجمالى عينة النساء العاملات بالمحافظة، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤٪.

تليهن النساء العاملات بمحافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١١,٤٪.

ويلى ذلك العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٦،٤٪.

وأخيراً تأتى محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥،٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ما أعانى من هذه المشكلة ١٢،٨٪.

* **أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب اتصالاتك التليفونية الخاصة بالعمل فى المنزل )، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٣٣) يوضح توزيع استجابات اجمالي العينة حسب القطاعات**

| الاستجابة / القطاع | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٦،٦٪ | ١٠،٧٪ | ٧٢،٦٪ | ١٠،١٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ٨،٥٪ | ٧،٧٪ | ٦٤،٩٪ | ١٩٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ٨،٣٪ | ١٣،٨٪ | ٦١،٤٪ | ١٦،٦٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | - | ٢٠٪ | ٨٠٪ | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٧،٥٪ | ١٠،٩٪ | ٥٧،٥٪ | ١٤،١٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن هناك مشكلة ( بسبب الاتصالات التليفونية الخاصة بالعمل فى المنزل ) وذلك بنسب متفاوتة، وقد مثلت بشكل كبير فى القطاعات المختلفة، وكانت هذه المشكلة أكبر حجما فى القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨،٥٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٧،٧٪.

يليهن العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨،٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٣،٨٪.

يليهن العاملات بالقطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦،٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٠،٧٪.

وأخيرا تأتى العاملات بالقطاع الاستثمارى حيث لم يجب بنعم أحد، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠٪.

* بالنسبة للسؤال رقم (١٥) ( هل خروجك إلى العمل له تأثير سلبى على علاقاتك الاجتماعية - الأقارب - الأصدقاء - الجيران )، فقد كانت استجابات العينة الإجمالية على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٣٤) يوضح توزيع استجابات اجمالي العينة

| القيمة / الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٢٣٨ | ٢٣,٨٪ |
| أحيانا | ٢٦٨ | ٢٦,٨٪ |
| لا | ٤٦٧ | ٤٦,٧٪ |
| لا ينطبق | ٢٧ | ٢,٧٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت بين الإيجاب والنفى، وعانى كثير من النساء العاملات عينة البحث من التأثير السلبى للخروج الى العمل على العلاقات الاجتماعية والتى تتمثل فى الأقارب والأصدقاء والجيران حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم أعانى من تلك المشكلة ٢٣,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٦,٨٪، وهى نسبة كبيرة ، مما يؤكد على أن عمل المرأة له تأثير سلبى على علاقاتها الاجتماعية سواء على مستوى الأقارب وكذلك الأصدقاء والجيران.

* أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب المحافظات على سؤال ( هل خروجك إلى العمل له تأثير سلبى على علاقاتك الاجتماعية - الأقارب – الأصدقاء – الجيران)، فقد كانت استجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٣٥) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات

| الاستجابة / المحافظة | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٣٠,٣٪ | ٢٨,٦٪ | ٣٩,٤٪ | ١,٧٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ٣٠٪ | ٣٠٪ | ٣٨,٦٪ | ١,٣٪ | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ١٥,٢٪ | ٢٩,٦٪ | ٥٣,٢٪ | ٢٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ١٩,٦٪ | ١٩,٦٪ | ٥٥,٢٪ | ٥,٦٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢٣,٨٪ | ٢٦,٨٪ | ٤٦,٧٪ | ٢,٧٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن نسبة عالية جداً من النساء العاملات عينة البحث تعانى من مشكلة التأثير السلبى للخروج إلى العمل على العلاقات الاجتماعية من أقارب وأصدقاء وجيران، وكانت النساء العاملات بمحافظة القاهرة أكثر المتضررات من تلك المشكلة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٠,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٨,٦٪.

تليهن النســاء العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم وأحيانا نفس النسبة ٣٠٪ .

ثم تأتى بعدهن النساء العاملات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٩,٦٪،بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا١٩,٦٪.

و تأتى فى الأخير العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٥,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٩,٦٪.

وتؤكد هذه النتائج على استمرار الترابط الأسرى والعلاقات الإنسانية فى الريف رغم عمل المرأة وبدرجة أكبر عنها بالحضر ( القاهرة والإسكندرية ).

*** أما بالنسبة لاستجابة إجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل خروجك إلى العمل له تأثير سلبى على علاقاتك الاجتماعية - الأقارب – الأصدقاء – الجيران) فقد كانت إستجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٣٦) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات**

| القطاع / الاستجابة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٢٥,٢٪ | ٢٤,٥٪ | ٤٨,١٪ | ٢,٢٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ١٨,٥٪ | ٣٠,٦٪ | ٤٧,٢٪ | ٣,٦٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ٢٦,٢٪ | ٢٦,٦٪ | ٤٤,٥٪ | ٢,٨٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | ٢٠٪ | ٦٠٪ | ٢٠٪ | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢٣,٨٪ | ٢٦,٨٪ | ٤٦,٧٪ | ٢,٧٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث بالقطاعات المختلفة قد تأثرت علاقتهن الاجتماعية بسبب الخروج إلى العمل، وكانت النساء العاملات بالقطاع الخاص فى مقدمة المتأثرات بتلك المشكلة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٦,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٦,٦٪.

وتليهن النساء العاملات بالقطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٤,٥٪.

تليهن النساء العاملات بالقطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة ٢٠٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٦٠٪.

تليهن فى الأخير النساء العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٨,٥٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٠,٦٪.

**★ بالنسبة للسؤال رقم (١٦) ( ينظر المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل )، فقد كانت استجابات العينة الإجمالية على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٣٧) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية**

| القيمة / الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٤٤٠ | ٤٤٪ |
| أحيانا | ٢٨٦ | ٢٨,٦٪ |
| لا | ٢٥٢ | ٢٥,٢٪ |
| لا ينطبق | ٢٢ | ٢,٢٪ |
| إجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت بين الإيجاب والنفى، ولقد أجابت نسبة عالية من إجمالى عينة النساء العاملات بنعم على سؤال (أعانى من نظرة المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل ) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٨,٦٪، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة.

ويؤكد ذلك على أن منظور المجتمع لعمل المرأة مازال بحاجة إلى جهود كبيرة لتغيير فكر المجتمع إيجابيا تجاه عمل المرأة.

★ أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب المحافظات على سؤال ( ينظر المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل ) ، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٣٨) يوضح توزيع استجابات اجمالي العينة حسب المحافظات

| الاستجابة / المحافظة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٤٦٪ | ٣١,١٪ | ٢٢٪ | ٠,٩٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ٤٢,٧٪ | ٢٧,٣٪ | ٢٧,٣٪ | ٢,٧٪ | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ٤٢,٤٪ | ٣٢٪ | ٢٤,٨٪ | ٠,٨٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ٤٣,٦٪ | ٢٢,٤٪ | ٢٨,٨٪ | ٥,٢٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٤٤٪ | ٢٨,٦٪ | ٢٥,٢٪ | ٢,٢٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات العينة حسب المحافظات قد تفاوتت بين النفى والإيجاب، ومثلت هذه المشكلة بصورة كبيرة فى محافظة القاهرة حيث أجابت النساء العاملات عينة البحث بنعم أنهن يعانين من نظرة المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل وذلك بنسبة ٤٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣١,١٪.

ويليهن النساء العاملات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٣,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٤٪.

ثم يليهن النساء العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٢,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٧,٣٪.

وأخيرا تأتى النساء العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٢,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٢٪.

والمستغرب فى هذا الشأن إيجابية المجتمع الريفى تجاه عمل المرأة بنسبة أكبر كثيرا من مجتمع الحضر كما فى محافظة القاهرة ( العاصمة ).

* أما بالنسبة لاستجابات اجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال ( ينظر المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل ) ، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٣٩) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب القطاعات

| الاستجابة / القطاع | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٤٣,١٪ | ٢٦٪ | ٢٨,٩٪ | ٠,٩٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ٤٤٪ | ٣١,٥٪ | ٢٢,٦٪ | ٢٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ٢٦,٢٪ | ٣٠٪ | ٢١٪ | ٢,٨٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | - | ٤٠٪ | ٦٠٪ | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٤٤٪ | ٢٨,٦٪ | ٢٥,٢٪ | ٢,٢٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات عينة النساء العاملات فى القطاعات المختلفة قد تباينت من قطاع لآخر حول سؤال ( نظرة المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل )، حيث جاء القطاع العام فى المقدمة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا٣١,٥٪.

ويليهن العاملات بالقطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٣,١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٦٪، ثم يليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٦,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٠٪، وأخيرا يأتى القطاع الاستثمارى حيث لم يجيب أحد بنعم، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٤٠٪.

* أما بالنسبة للسؤال رقم (١٧) ( تبرز وسائل الإعلام دور المرأة بصورة سلبية ) ، فقد كانت استجابات العينة الإجمالية على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٤٠) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية

| القيمة / الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٢١٤ | ٢١,٤٪ |
| أحيانا | ٣٧٠ | ٣٧٪ |
| لا | ٣٩٨ | ٣٩,٨٪ |
| لا ينطبق | ١٨ | ١,٨٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات العينة قد تفاوتت بين الإيجاب والنفى، ولقد أيدت نسبة غير قليلة بما يعادل ٢١,٤ ٪ من إجمالى عينة البحث القول بأن وسائل الإعلام تبرز دور المرأة بصورة سلبية، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٧٪، ونفى ذلك باقى أفراد العينة.

وهذا وإن دل على شئ فإنما يدل على أن الصورة السلبية للمرأة فى وسائل الإعلام مازالت مطروحة بشكل كبير ويلاحظها عدد كبير من عينة البحث.

ويتطلب ذلك تركيز وسائل الإعلام على الجوانب الإيجابية لعمل المرأة والصور المشرفة لإنجازاتها والابتعاد عن التركيز على السلبيات فقط.

*** أما بالنسبة لاستجابات اجمالى العينة حسب المحافظات على سؤال ( تبرز وسائل الإعلام دور المرأة بصورة سلبية ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٤١) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب المحافظات**

| الاستجابة / المحافظة | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٪٢٤,٣ | ٪٣٧,٧ | ٪٣٦,٦ | ٪١,٤ | ٪١٠٠ |
| الإسكندرية | ٪٢٣,٣ | ٪٣٣,٣ | ٪٤٢ | ٪١,٣ | ٪١٠٠ |
| المنوفية | ٪٢٢,٨ | ٪٣٩,٢ | ٪٣٧,٢ | ٪٠,٨ | ٪١٠٠ |
| المنيا | ٪١٤,٨ | ٪٣٦ | ٪٤٥,٦ | ٪٣,٦ | ٪١٠٠ |
| الإجمالى | ٪٢١,٤ | ٪٣٧ | ٪٣٩,٨ | ٪١,٨ | ٪١٠٠ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات اجمالي العينة حسب المحافظات تفاوتت بين النفى والإيجاب، ولقد أيد ذلك نسبة غير قليلة من النساء العاملات بمحافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٤,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٧,٧٪.

ويليهن النساء العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٣,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٣,٣٪.

ويليهن النساء العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٩,٢٪.

وأخيرا تأتى محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٤,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٦٪.

* أما بالنسبة لاستجابات أجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال تبرز وسائل الإعلام دور المرأة العاملة بصورة سلبية، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٤٢) يوضح توزيع استجابات اجمالي العينة حسب القطاعات

| القطاع / الاستجابة | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٢٠,٦٪ | ٣٦,٥٪ | ٤١,٤٪ | ١,٥٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ١٨,٥٪ | ٣٥,١٪ | ٤٤,٤٪ | ٢٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ٢٥,٥٪ | ٣٩,٣٪ | ٣٣,١٪ | ٢,١٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | - | ٤٠٪ | ٦٠٪ | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢١,٤٪ | ٣٧٪ | ٣٩,٨٪ | ١,٨٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن استجابات النساء العاملات عينة البحث فى القطاعات المختلفة قد تباينت من قطاع إلى آخر، حيث أكدت النساء العاملات بالقطاع الخاص أن الإعلام يبرز دور المرأة العاملة بصورة سلبية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٥٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٩,٣٪.

ويليهن النساء العاملات بالقطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٦,٥٪.

ويليهن النساء العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٨,٥٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٥,١٪.

وأخيرا تأتى النساء العاملات بالقطاع الاستثمارى حيث لم يجب أحد منهن بنعم، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٤٠٪.

* بالنسبة للسؤال رقم (١٨) ( بعض فئات المجتمع ترفض عمل المرأة فى الوظائف التى تتطلب السفر فى الداخل أو للخارج) وذلك بسبب (عدة أسباب) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٤٣) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية

| المتغير / الاستجابة | نعم | لا |
|---|---|---|
| عدم سماح الزوج أو الوالد للمرأة بالسفر | ٥٦,١٪ | ٤٣,٩٪ |
| عدم تقدير بعض الأزواج لأهمية دور المرأة فى العمل | ٢٥,٧٪ | ٧٤,٣٪ |
| عدم اقتناع الزوج بمبدأ عمل المرأة خارج المنزل | ٢٢,٨٪ | ٧٧,٢٪ |
| مبدأ السفر مرفوض من كل من حولك | ٥٦,١٪ | ٤٣,٩٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث اختلفت آرائهن فى الإجابة على هذا السؤال وكان ترتيب الأسباب على النحو التالى:

رأى ما نسبته ٥٦,١٪ من اجمالى عينة البحث من النساء العاملات أن السبب هو عدم سماح الزوج أو الوالد للمرأة بالسفر.

وبنفس النسبة ٥٦,١٪ رأت النساء العاملات عينة البحث أن السبب هو أن مبدأ السفر مرفوض من كل من حول المرأة العاملة. بينما رأى ما نسبته ٢٥,٧٪ أن السبب هو عدم تقدير بعض الأزواج لأهمية دور المرأة العاملة.

وفى الأخير رأى ما نسبته ٢٢,٨٪ أن السبب هو عدم اقتناع الزوج بمبدأ عمل المرأة خارج المنزل.

**★ أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب المحافظات على سؤال ( بعض فئات المجتمع ترفض عمل المرأة فى الوظائف التى تتطلب السفر فى الداخل أو الخارج ) وذلك بسبب(عدة أسباب) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٤٤) يوضح توزيع الإجابة بنعم حسب المحافظات**

| المحافظة / المتغير | القاهرة | الإسكندرية | المنوفية | المنيا |
|---|---|---|---|---|
| عدم سماح الزوج أو الوالد للمرأة بالسفر | ٥١,٧٪ | ٥٣,٣٪ | ٦١,٦٪ | ٥٨,٤٪ |
| عدم تقدير بعض الأزواج لأهمية دور المرأة فى العمل | ٣١,٤٪ | ٢٣,٣٪ | ٢٧,٢٪ | ١٧,٦٪ |
| عدم اقتناع الزوج بمبدأ عمل المرأة خارج المنزل | ٢٣,١٪ | ٢١,٣٪ | ٢٢٪ | ٢٤٪ |
| مبدأ السفر مرفوض من كل من حولك | ٥٢,٩٪ | ٦٢,٧٪ | ٥٧,٢٪ | ٥٥,٦٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن عن السبب فى أن ( بعض فئات المجتمع ترفض عمل المرأة فى الوظائف التى تتطلب السفر فى الداخل والخارج )، وقد أجمعت العينة فى المحافظات المختلفة أن السبب الرابع ( مبدأ السفر مرفوض من كل من حولك) هو السبب الرئيسى حيث تأرجحت النسبة بين ٦٢,٧٪ بالإسكندرية والقاهرة ٥٢,٩٪.

ثم يأتى السبب الأول وهو عدم سماح الزوج أو الوالد للمرأة بالسفر وذلك بنسب تأرجحت بين ٦١,٦٪ بالمنوفية، ٥١,٧٪ بالقاهرة .

ثم يليه السبب الثانى فى رأى النساء العاملات عينة البحث بالمحافظات المختلفة وهو عدم تقدير بعض الأزواج لأهمية دور المرأة فى العمل وذلك بنسب أقل تأرجحت بين ٣١,٤٪ بمحافظة القاهرة ١٧,٦٪ بمحافظة المنيا.

وأخيرا يأتى عدم اقتناع الزوج بمبدأ عمل المرأة خارج المنزل وذلك بنسب أقل تأرجحت بين ٢٤٪ بمحافظة المنيا ، ٢١,٣٪ بمحافظة الإسكندرية.

* **أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال ( بعض فئات المجتمع ترفض عمل المرأة فى الوظائف التى تتطلب السفر فى الداخل أو الخارج ) وذلك ( لعدة أسباب) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٤٥) يوضح توزيع استجابات اجمالي العينة حسب القطاعات**

| القطاع / المتغير | الحكومى | العام | الخاص | الاستثمارى |
|---|---|---|---|---|
| عدم سماح الزوج أو الوالد للمرأة بالسفر | ٥٧,٥٪ | ٥٤٪ | ٥٥,٢٪ | ٨٠٪ |
| عدم تقدير بعض الأزواج لأهمية دور المرأة فى العمل | ٢٦,٣٪ | ٢٢,٢٪ | ٢٧,٩٪ | ٢٠٪ |
| عدم اقتناع الزوج بمبدأ عمل المرأة خارج المنزل | ٢٤,٣٪ | ٢١٪ | ٢٤,٤٪ | - |
| مبدأ السفر مرفوض من كل من حولك | ٥٧,١٪ | ٥٠,٨٪ | ٦٠٪ | - |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث على مستوى القطاعات قد تفاوتت أرائهن فى ماهية السبب فى رفض بعض فئات المجتمع لعمل المرأة فى الوظائف التى تتطلب السفر فى الداخل أو الخارج، حيث احتل عدم سماح الزوج أو الوالد للمرأة بالسفر مقدمة الأسباب على مستوى القطاعات حيث تراوحت النسبة بين ٨٠٪ و٥٤٪.

بينما يأتى سـبب مبدأ السفر مرفوض من كل من حولها فى المرتبة الثانية بنسب تفاوتت بين ٦٠٪ و ٥٠,٨٪.

ثم يأتى بعده فى الترتيب سبب عدم تقدير بعض الأزواج لأهمية دور المرأة فى العمل وذلك بنسب تفاوتت بين ٢٧,٩ ٪ و ٢٠٪.

وأخيرا يأتى سـبب عدم اقتناع الزوج بمبدأ عمل المرأة خارج المنزل، حيث تفاوتت النسبة بين ٢٤,٤٪ و ٢١٪.

## المحور الثانى
## مشكلات تتعلق بطبيعة العمل

لقد سجل القرن الماضى انعطافا حاسما فى حجم العمالة النسائية فأصبح عدد العاملات فى الدول الصناعية يتراوح بين ٣٠٪ و ٤٠٪ ، ولئن كانت معظم العاملات فى مجال التصنيع من الأرامل والعوانس والمطلقات أو المنفصلات ، بالمقارنة لظروف عمل النساء فى القرن التاسع عشر التى يبدو فيها أن نصف العاملات تقريبا كن متزوجات ، وكان عملهن بدافع المساهمة فى الحياة المعيشية المدنية ، بعد أن ولى الزمن الذى كان فيه الزوج يوفر للمرأة الضمان فى العمل، وأصبح على المرأة والرجل أن يعملا معا لتأمين متطلبات الأسرة ، فالرجل لم يعد دعامة الأسرة الوحيدة، وغالبا ما كانت المرأة هى التى تطالب بالإنفاق على البيت ولاسيما فى الأزمات أو فى فترات بطالة الزوج .(١)

ولقد ترتب على نزول المرأة إلى سوق العمل مشاكل عديدة، منها الإرهاق بسبب كثرة العمل، ومشكلات مع المرؤوسين والرؤساء وكذلك بسبب التعامل مع الجمهور، ومشكلات بسبب المواصلات ، وسنحاول من خلال جداول إحصائية بسيطة من خلال البرنامج الإحصائى (SPSS ) تحليل تلك المشاكل لمعرفة أكثرها تأثيرا على المرأة العاملة.

★ **بالنسبة للسؤال رقم (١٩) ( توجد مشكلات بسبب كثرة العمل والإرهاق )، فقد كانت استجابات إجمالى عينة النساء العاملات على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٤٦) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية**

| الاستجابة / القيمة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٣٣٢ | ٣٣,٢٪ |
| أحيانا | ٣٩١ | ٣٩,١٪ |
| لا | ٢٦٥ | ٢٦,٥٪ |
| لا ينطبق | ١٢ | ١,٢٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن نسبة كبيرة من النساء العاملات عينة البحث يعانين من مشكلات بسبب كثرة العمل والإرهاق حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٣,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٩,١٪، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة وبذلك يتأكد معاناة المرأة العاملة من المشكلات بسبب كثرة العمل والإرهاق وذلك بنسبة كبيرة.

(١) السيد حنفى عوض ،الحركات النسائية العمالية وتحديات سوق العمل - دراسات فى علم الاجتماع النسوى ، مكتبة نور الإيمان، ١٤٢١ هـ - ٢٠٠١ م، ص:١٢.

★ أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات علي سؤال ( توجد مشكلات بسبب كثرة العمل والإرهاق ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٤٧) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات

| الاستجابة / المحافظة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٣٦,٩٪ | ٤١,١٪ | ٢٠,٩٪ | ١,١٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ٣٩,٣٪ | ٢٨٪ | ٣٢,٧٪ | - | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ٢٩,٦٪ | ٤٢,٤٪ | ٢٦,٨٪ | ١,٢٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ٢٨٪ | ٣٩,٦٪ | ٣٠,٤٪ | ٢٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٣٣,٢٪ | ٣٩,١٪ | ٢٦,٥٪ | ١,٢٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث على مستوى المحافظات قد عانين من مشكلات بسبب كثرة العمل والإرهاق وذلك بنسب متفاوتة من محافظة إلى أخرى حيث كانت النسبة كبيرة بمحافظـة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٩,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٨٪.

ويليهن فى الترتيب النساء العاملات بمحافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٦,٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٤١,١٪.

ثم يليهن فى الترتيب النساء العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٩,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٤٢,٤٪.

وفى الأخير تأتى النساء العاملات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٩,٦٪.

ونلاحظ هنا أن وجود مشكلات بسبب كثرة العمل والإرهاق كانت بنسبة كبيرة فى المحافظات الحضرية عنها فى المحافظات الريفية.

* أما بالنسبة لاستجابات أجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب كثرة العمل والإرهاق ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٤٨) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات

| القطاع / الاستجابة | نعم | أحياناً | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومي | ٣٣,٧٪ | ٣٥,٧٪ | ٢٨,٩٪ | ١,٨٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ٢٨,٦٪ | ٣٧,٩٪ | ٣١,٩٪ | ١,٦٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ٣٦,٦٪ | ٤٥,٥٪ | ١٧,٩٪ | - | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | ٢٠٪ | ٤٠٪ | ٤٠٪ | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٣٣,٢٪ | ٣٩,١٪ | ٢٦,٥٪ | ١,٢٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث بالقطاعات المختلفة قد عانين من وجود مشكلات ( بسبب كثرة العمل والإرهاق، بدرجات متفاوتة من قطاع إلى آخر )، وظهرت تلك المشكلات بنسبة كبيرة فى القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٦,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٤٥,٥٪، من إجمالى النساء العاملات عينة البحث بهذا القطاع.

وتليهن العاملات بالقطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٣,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٥,٧٪.

ثم تليهن العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٨,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٧,٩٪.

وأخيرا تأتى العاملات بالقطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٤٠٪.

ويشير ذلك إلى أن القطاع الخاص من أكثر قطاعات العمل استثماراً للعامل بتحميله بأعمال كثيرة ومرهقة تفوق ما يبذله العامل من جهد فى القطاعات الأخرى.

* **بالنسبة للسؤال رقم (٢٠) توجد مشكلات بسبب التعامل مع المرؤوسين، فقد كانت استجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٤٩) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية**

| القيمة / الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ١١٠ | ١١٪ |
| أحيانا | ٣٠٩ | ٣٠,٩٪ |
| لا | ٤٧٦ | ٤٧,٦٪ |
| لا ينطبق | ١٠٥ | ١٠,٥٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من مشكلات بسبب التعامل مع المرؤوسين بنسبة قليلة حيث أجبن بنعم نعانى من هذه المشكلات بنسبة ١١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٠,٩٪، بينما نفى ذلك بقية أفراد العينة. وهـو ما يشير إلى أن تلك المشكلة توجد ولكن بنسبة ضعيفة عند عينة النساء العامـلات.

* **أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب التعامل مع المرؤوسين ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٥٠) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات**

| الاستجابة / المحافظة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ١٤,٣٪ | ٣٣,٤٪ | ٣٨,٦٪ | ١٣,٧٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ١٠٪ | ٢٨,٧٪ | ٥٥,٣٪ | ٦٪ | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ٨٪ | ٢٥,٦٪ | ٥١,٢٪ | ١٥,٢٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ١٠٪ | ٣٤٪ | ٥٢٪ | ٤٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ١١٪ | ٣٠,٩٪ | ٤٧,٦٪ | ١٠,٥٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث بالمحافظات المختلفة قد عانين من وجود مشكلات بسبب التعامل مع المرؤوسين بنسب قليلة، حيث كانت أعلى نسبة بمحافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٤,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٣,٤٪، وتليهن العاملات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٠٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٤٪.

ثم تليهن العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٠٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٨,٧٪.

وأخيرا تأتى النساء العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٥,٦٪.

* أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب التعامل مع المرؤوسين )، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٥١) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات

| الاستجابة / القطاع | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٪١٣,٣ | ٪٣١,٣ | ٪٥٠,٥ | ٪٤,٨ | ٪١٠٠ |
| العام | ٪٩,٧ | ٪٢٤,٢ | ٪٥٤ | ٪١٢,١ | ٪١٠٠ |
| الخاص | ٪٨,٣ | ٪٣٦,٢ | ٪٣٧,٢ | ٪١٨,٣ | ٪١٠٠ |
| الاستثمارى | ٪٢٠ | ٪٢٠ | ٪٦٠ | - | ٪١٠٠ |
| الإجمالى | ٪١١ | ٪٣٠,٩ | ٪٤٧,٦ | ٪١٠,٥ | ٪١٠٠ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث بالقطاعات المختلفة قد عانين من وجود مشكلات بسبب التعامل مع المرؤوسين بنسب قليلة وكانت أعلاها بالقطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠٪.

تليهن فى الترتيب النساء العاملات بالقطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٣,٣٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣١,٣٪.

تليهن فى الترتيب النساء العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٩,٧٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٤,٢٪.

وأخيرا تأتى النساء العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨,٣٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٦,٢٪.

* بالنسبة للسؤال رقم (٢١) ( توجد مشكلات بسبب التعامل مع الجمهور )، فقد كانت استجابات إجمالى عينة البحث على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٥٢) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية

| الاستجابة / القيمة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٩٨ | ٩,٨٪ |
| أحيانا | ٢٨٤ | ٢٨,٤٪ |
| لا | ٤٨٨ | ٤٨,٨٪ |
| لا ينطبق | ١٣٠ | ١٣٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التعامل مع الجمهور)، وذلك بنسبة ضئيلة، حيث لم تتجاوز نسبة اللاتى أجبن بنعم ٩,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٨,٤٪، بينما نفى ذلك بقية أفراد العينة.

* أما بالنسبة لاستجابات اجمالى العينة حسب المحافظات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب التعامل مع الجمهور )، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٥٣) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات

| المحافظة / الاستجابة | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ١٠,٦٪ | ٣٠٪ | ٤٦,٦٪ | ١٢,٩٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ١٢,٧٪ | ٣٠,٧٪ | ٥٢٪ | ٤,٧٪ | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ٥,٦٪ | ٢٧,٦٪ | ٤٤٪ | ٢٢,٨٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ١١,٢٪ | ٢٥,٦٪ | ٥٤,٨٪ | ٨,٤٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٩,٨٪ | ٢٨,٤٪ | ٤٨,٨٪ | ١٣٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التعامل مع الجمهور ) على مستوى المحافظات المختلفة، وذلك بنسبة ضئيلة، وجاءت فى المقدمة العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٢,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٠,٧٪.

و تليهن العاملات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١١,٢٪، و بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٥,٦٪.

وتليهن العاملات بمحافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٠,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٠٪.

وأخيرا تأتى النساء العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥,٦٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٧,٦٪.

**★ أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال( توجد مشكلات بسبب التعامل مع الجمهور )، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٥٤) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات**

| الاستجابة / القطاع | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ١٢,٥٪ | ٢٧,١٪ | ٥١,٤٪ | ٩٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ٦٪ | ٢١,٨٪ | ٥٦٪ | ١٦,١٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ٩٪ | ٣٦,٦٪ | ٣٧,٦٪ | ١٦,٩٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | - | - | ١٠٠٪ | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٩,٨٪ | ٢٨,٤٪ | ٤٨,٨٪ | ١٣٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التعامل مع الجمهور) على مستوى القطاعات المختلفة. وذلك بنسب ضئيلة جدا، وجاءت العاملات بالقطاع الحكومى فى المقدمة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٢,٥٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٧,١٪.

ثم تليهن العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٦,٦٪.

ثم تليهن العاملات بالقطـــاع العام حيث نسبة الإجابة بنعم ٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢١,٨٪. بينما لم يجب أحد بالقطاع الاستثمارى بنعم أو بأحيانا.

* بالنسبة للسؤال رقم (٢٢) ( توجد مشكلات بسبب التعامل مع الرؤساء )، فقد كانت استجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٥٥) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية

| القيمة / الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ١٢٣ | ١٢,٣٪ |
| أحيانا | ٣٧٣ | ٣٧,٣٪ |
| لا | ٤٨٨ | ٤٨,٨٪ |
| لا ينطبق | ١٦ | ١,٦٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التعامل مع الرؤساء )، وذلك بنسبة ضئيلة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٢,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٧,٣٪، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة.

* أما بالنسبة لاستجابات أجمالى العينة حسب المحافظات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب التعامل مع الرؤساء )، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٥٦) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات

| الاستجابة / المحافظة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ١٦,٣٪ | ٤٣,١٪ | ٣٩,٧٪ | ٠,٩٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ٨,٧٪ | ٣٩,٣٪ | ٥٠٪ | ٢٪ | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ٨,٨٪ | ٣٢,٤٪ | ٥٧,٢٪ | ١,٦٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ١٢,٤٪ | ٣٢,٨٪ | ٥٢,٤٪ | ٢,٤٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ١٢,٣٪ | ٣٧,٣٪ | ٤٨,٨٪ | ١,٦٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التعامل مع الرؤساء)، على مستوى المحافظات المختلفة وذلك بنسب ضئيلة، وقد كانت أعلاها بمحافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٦,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٤٣,١٪.

ثم تليهن العاملات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٢,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٢,٨٪.

تليهن العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨,٨٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٢,٤٪.

وأخيرا تأتى محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٨,٧٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٩,٣٪.

* **أما بالنسبة لاستجابات اجمالى عينة البحث حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب التعامل مع الرؤساء )، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٥٧) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات**

| القطاع / الاستجابة | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ١٥,٣٪ | ٣٤,١٪ | ٤٩٪ | ١,٥٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ٨,١٪ | ٣٢,٣٪ | ٥٧,٧٪ | ٢٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ١١٪ | ٤٦,٩٪ | ٤٠,٧٪ | ١,٤٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | ٢٠٪ | ٢٠٪ | ٦٠٪ | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ١٢,٣٪ | ٣٧,٣٪ | ٤٨,٨٪ | ١,٦٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التعامل مع الرؤساء )، على مستوى القطاعات وذلك بنسب ضئيلة، كانت أعلاها فى القطاع الاستثمارى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠٪.

وتليهن العاملات بالقطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٥,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٤,١٪.

وتليهن العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٤٦,٩٪.

وأخيرا تأتى العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨,١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٢,٣٪.

* **بالنسبة للسؤال رقم (٢٣) ( توجد مشكلات بسبب المواصلات )، فقد كانت استجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٥٨) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية**

| الاستجابة / القيمة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٣٢٢ | ٣٢,٢٪ |
| أحيانا | ١٩٦ | ١٩,٦٪ |
| لا | ٤٥٦ | ٤٥,٦٪ |
| لا ينطبق | ٢٦ | ٢,٦٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود مشكلات بسبب المواصلات، وذلك بنسبة كبيرة قد قاربت الثلث حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٢,٢٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا بنسبة١٩,٦٪، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة. وهو ما يشير الى أن هذه المشكلة تمثل حجم كبير من المعاناة لدى المرأة العاملة بصفة عامة.

* **وأما بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات على سؤال توجد مشكلات بسبب المواصلات، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٥٩) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات**

| المحافظة / الاستجابة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٣٨,٦٪ | ٢٣,١٪ | ٣٧,٧٪ | ٠,٦٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ٣٢,٧٪ | ٢٣,٣٪ | ٣٨,٧٪ | ٥,٣٪ | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ١٦,٨٪ | ١٦٪ | ٦٣,٢٪ | ٤٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ٣٨,٤٪ | ١٦٪ | ٤٣,٢٪ | ٢,٤٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٣٢,٢٪ | ١٩,٦٪ | ٤٥,٦٪ | ٢,٦٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من ( مشكلات بسبب المواصلات )، وذلك على مستوى المحافظات المختلفة، وذلك بنسب عالية كانت فى أعلاها محافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٨,٦٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٣,١٪، وتليهن العاملات بمحافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٨,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٦٪، وتليهن العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٢,٧٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا

٢٣,٣٪. وأخيرا العاملات بمحافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٦,٨٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٦٪.

★ **أما بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات، على سؤال ( توجد مشكلات بسبب المواصلات )، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٦٠) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات**

| الاستجابة / القطاع | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٢٨,١٪ | ١٧,٧٪ | ٤٢,٧٪ | ١,٥٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ١٩٪ | ٢٢,٢٪ | ٥٤٪ | ٤,٨٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ٣٣,٨٪ | ٢٠,٧٪ | ٤٣,١٪ | ٢,٤٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | ٦٠٪ | - | ٤٠٪ | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٣٢,٢٪ | ١٩,٦٪ | ٤٥,٦٪ | ٢,٦٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث على مستوى القطاعات قد عانين من وجود ( مشكلات بسبب المواصلات ) وذلك بنسب كبيرة كانت أعلاها فى القطاع الاستثمارى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٦٠٪، بينما لم يجب أحد بأحيانا.

وتليهن النساء العاملات بالقطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٨,١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٧,٧٪.

وتليهن العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٣,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠,٧٪.

وأخيرا تأتى العاملات بالقطاع العام حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا بنسبة ٢٢,٢٪.

# المحور الثالث
# المرأة والقيادة

لقد أثبتت المرأة المصرية على مر العصور جدارتها بقيادة بيتها إلى بر الأمان الاجتماعى والاقتصادى ، ومن تحت يدها الحانية تخرج الرجال العظام، ( فالأم مدرسة إن أعددتها أعددت شعب طيب الأعراق ) وخرجت المرأة إلى سوق العمل لكى تبنى بيتها وتساهم فى تحمل أعباء الأسرة، وتضع اللبنات لبناء المجتمع المصرى، فكان منها العاملة والإدارية والمهندسة والطبيبة ، وتولت أرقى المناصب الإدارية فكان منها الوزيرة والقائدة الإدارية والتنفيذية، يدا بيد وسواء بسواء مع الرجل ، دون أى تمييز فما المرأة المصرية الا أم وزوجة وأخت وأبنة.

ولكن لاقت الدعوات الغربية التى تدعو إلى محاربة التمييز فى مجتمعات الغرب آذان صاغية فى بلادنا الإسلامية التى تتمتع فيها المرأة بمكانة عادلة، ومن هنا طرح السؤال التالى : هل المرأة العاملة هنا فى مصر تعانى من التمييز ؟.. هذا ما سنحاول أن نعرفه من خلال تحليل استجابات عينة البحث من خلال جداول إحصائية بسيطة باستخدام حزمة برامج (SPSS ) للبحوث الاجتماعية .

**★ بالنسبة للسؤال رقم (٢٤) ( توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل)، فقد كانت استجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٦١) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية**

| الاستجابة / القيمة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٢٢٩ | ٪٢٢,٩ |
| أحيانا | ٢٣٢ | ٪٢٣,٢ |
| لا | ٤٨٣ | ٪٤٨,٣ |
| لا ينطبق | ٥٦ | ٪٥,٦ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ٪١٠٠ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل، وذلك بنسبة غير قليلة تقترب من ربع العينة، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٣,٢٪، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة.

* أما بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل )، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٦٢) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب المحافظات

| الاستجابة / المحافظة | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٢٤٪ | ٢٦٪ | ٤٤,٩٪ | ٥,١٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ٢٤٪ | ٢٢,٧٪ | ٤٩,٣٪ | ٤٪ | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ١٧,٢٪ | ٢٠,٤٪ | ٥٦,٨٪ | ٥,٦٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ٢٦,٤٪ | ٢٢,٤٪ | ٤٤٪ | ٧,٢٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢٢,٩٪ | ٢٣,٢٪ | ٤٨,٣٪ | ٥,٦٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث على مستوى المحافظات قد عانين من وجود ( مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل )، وذلك بنسب غير قليلة، وكانت أعلاها بمحافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٦,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٤٪، بينما تساوى وجود تلك المشكلة بمحافظتى القاهرة والإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٦٪، ٢٢,٧٪ على التوالى وأخيراً تأتى العاملات بمحافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٧,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠,٤٪.

* أما بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل )، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى :

جدول رقم ( ٦٣ ) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب القطاعات

| الاستجابة / القطاع | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٢٥,٨٪ | ٢١,٧٪ | ٤٩,٩٪ | ٢,٦٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ١٦,٩٪ | ٢٦,٢٪ | ٥٠,٨٪ | ٦٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ٢٢,٨٪ | ٢٣,٤٪ | ٤٣,٨٪ | ١٠٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | ٦٠٪ | - | ٤٠٪ | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢٢,٩٪ | ٢٣,٢٪ | ٤٨,٣٪ | ٥,٦٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث على مستوى المحافظات قد عانين من وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة، وذلك بنسب غير قليلة بلغت أعلاها بالقطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٠٪ بينما لم يجب أحد بأحيانا.

تليهن النساء العاملات بالقطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢١,٧٪. يليهن النساء العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٨٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٣,٤٪.

وأخيرا تأتى النساء العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٦,٩٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٦,٢٪.

**٭ بالنسبة للسؤال رقم (٢٥) ( توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى فرص التدريب) فقد كانت استجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٦٤) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية**

| الاستجابة / القيمة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٢١٨ | ٢١,٨٪ |
| أحيانا | ٢٢٤ | ٢٢,٤٪ |
| لا | ٤٩١ | ٤٩,١٪ |
| لا ينطبق | ٦٧ | ٦,٧٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجـود (مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى فرص التدريب) وذلك بنسبة كبيرة، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢١,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٤٪، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة. وهو ما يشير الى وجود هذه المشكلة بحجم كبير.

* وأما بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى فرص التدريب ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٦٥) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب المحافظات

| الاستجابة / المحافظة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٢٥,٧٪ | ٢٢,٩٪ | ٤٤٪ | ٧,٤٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ٢٥,٣٪ | ٢٠٪ | ٥٠,٧٪ | ٤٪ | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ١٥,٦٪ | ٢٤,٤٪ | ٥٣,٦٪ | ٦,٤٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ٢٠,٤٪ | ٢١,٢٪ | ٥٠,٨٪ | ٧,٦٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢١,٨٪ | ٢٢,٤٪ | ٤٩,١٪ | ٦,٧٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى فرص التدريب)، وذلك بنسب غير قليلة كانت فى أعلاها بمحافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٧٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٩٪.

• تليهن العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٣٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠٪.

تليهن العاملات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٤٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢١,٢٪.

وأخيرا تأتى العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٥,٦٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٤,٤٪.

هذا وقد تشير نتائج الإجابة على هذا السؤال إلى تركيز أكبر للبرامج التدريبية بمحافظتى القاهرة والإسكندرية (محافظات الحضر) عنه فى محافظات الريف وذلك بالإضافة إلى مشكلات التمييز فى الفرص التدريبية.

★ وأما بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى فرص التدريب ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٦٦) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب القطاعات

| الاستجابة / القطاع | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٢١,٢٪ | ٢٢,٥٪ | ٥٣,٤٪ | ٢,٨٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ٢٠,٦٪ | ٢٦,٦٪ | ٤٨,٨٪ | ٤٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ٢٣,٤٪ | ١٨,٦٪ | ٤٢,٨٪ | ١٥,٢٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | ٤٠٪ | ٢٠٪ | ٤٠٪ | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢١,٨٪ | ٢٢,٤٪ | ٤٩,١٪ | ٦,٧٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى فرص التدريب)، وذلك بنسب عالية، كانت فى أعلاها بالقطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٠٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠٪.

تليهن العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٣,٤٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٨,٦٪ . تليهن العاملات بالقطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢١,٢٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٥٪.

وأخيرا تأتى العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٦٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٦,٦٪.

★ أما بالنسبة للسؤال رقم (٢٦) ( توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى تولى المراكز القيادية )، فقد كانت استجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٦٧) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية

| القيمة / الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٢٩٧ | ٢٩,٧٪ |
| أحيانا | ٢٤٥ | ٢٤,٥٪ |
| لا | ٤١١ | ٤١,١٪ |
| لا ينطبق | ٤٧ | ٤,٧٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى تولى المراكز القيادية )، وذلك بنسب كبيرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٩,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٤,٥٪، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة.

وارتفاع نسبة العاملات اللاتي أجبن بنعم إنما يدل على أن هناك مشكلة كبيرة تتمثل فى التمييز فى تولى المراكز القيادية بين المرأة و الرجل.

* **أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على سؤال توجد ( مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى تولى المراكز القيادية )، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٦٨) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب المحافظات**

| الاستجابة / المحافظة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٢٩,٧٪ | ٢١,١٪ | ٤٣,٤٪ | ٥,٧٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ٣٢,٧٪ | ٢٥,٣٪ | ٣٦,٧٪ | ٥,٣٪ | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ٢٧,٦٪ | ٣٠٪ | ٤٠,٤٪ | ٢٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ٣٠٪ | ٢٣,٢٪ | ٤١,٢٪ | ٥,٦٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢٩,٧٪ | ٢٤,٥٪ | ٤١,١٪ | ٤,٧٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود (مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى تولى المراكز القيادية ) على مستوى المحافظات بنسب كبيرة كانت أعلاها بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٢,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٥,٣٪.

تليهن العاملات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٠٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٣,٢٪.

تليهن العاملات بمحافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٩,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢١,١٪.

وأخيرا تأتى العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٧,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٠٪.

★ وأما بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات على سؤال ( توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى تولى المراكز القيادية )، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٦٩) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب القطاعات

| القطاع / الاستجابة | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٢٨,٩٪ | ٢٢,١٪ | ٤٥,٧٪ | ٣,٣٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ٣١,٥٪ | ٢٥,٤٪ | ٤٠,٣٪ | ٢,٨٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ٢٩٪ | ٢٧,٩٪ | ٣٤,٥٪ | ٨,٦٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | ٦٠٪ | - | ٤٠٪ | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢٩,٧٪ | ٤١,١٪ | ٤١,١٪ | ٤,٧٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد عانين من وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى تولى المراكز القيادية على مستوى القطاعات، وذلك بنسب كبيرة كانت أعلاها فى القطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٠٪، بينما لم يجب أحد بأحيانا.

تليهن النساء العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣١,٥٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٥,٤٪.

تليهن العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٧,٩٪.

وأخيرا تأتى العاملات بالقطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٨,٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,١٪.

★ أما بالنسبة للسؤال رقم (٢٧) ( يفضل رئيسك فى العمل إسناد الأعمال الدقيقة إلى الرجل )، فقد كانت استجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٧٠) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية

| الاستجابة / القيمة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٢٣٩ | ٢٣,٩٪ |
| أحيانا | ٢١٩ | ٢١,٩٪ |
| لا | ٤٩٢ | ٤٩,٢٪ |
| لا ينطبق | ٥٠ | ٥٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد رأين أن الرئيس فى العمل يفضل إسناد الأعمال الدقيقة إلى الرجل، وذلك بنسبة كبيرة، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٣,٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢١,٩٪، كما يعنى أن هذه المشكلة موجودة بشكل كبير، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة.

**★ أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على سؤال يفضل رئيسك فى العمل إسناد الأعمال الدقيقة إلى الرجل، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٧١) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب المحافظات**

| الاستجابة / المحافظة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٢٨,٦٪ | ٢٣,٧٪ | ٤٣,١٪ | ٤,٦٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ١٩,٣٪ | ٢١,٣٪ | ٥٣,٣٪ | ٦٪ | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ٢٠,٤٪ | ٢٢٪ | ٥٥,٢٪ | ٢,٤٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ٢٣,٦٪ | ١٩,٦٪ | ٤٩,٢٪ | ٧,٦٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢٣,٩٪ | ٢١,٩٪ | ٤٩,٢٪ | ٥٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث على مستوى المحافظات، قد رأين أن الرئيس فى العمل يفضل إسناد الأعمال الدقيقة إلى الرجل، وكان هذا رأى نسبة كبيرة من النساء العاملات بالقاهرة حيث كانت أعلى نسبة للإجابة بنعم ٢٨,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٣,٧٪.

تليهن النساء العاملات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٣,٦٪ وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٩,٦٪.

تليهن النساء العاملات بمحافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٤٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢٪.

وأخيراً تأتى النساء العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٩,٣٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢١,٣٪.

★ اما بالنسبة لاستجابات اجمالي العينة حسب القطاعات على سؤال ( يفضل رئيسك فى العمل إسناد الأعمال الدقيقة إلى الرجل )، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٧٢) يوضح توزيع استجابات اجمالي العينة حسب القطاعات

| الاستجابة / القطاع | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٢٣,٩٪ | ٢٠,١٪ | ٥٢,١٪ | ٣,٩٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ١٩,٤٪ | ٢٢,٦٪ | ٥٤,٤٪ | ٣,٦٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ٢٧,٦٪ | ٢٤,١٪ | ٤٠,٣٪ | ٧,٩٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | ٤٠٪ | ٢٠٪ | ٤٠٪ | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢٣,٩٪ | ٢١,٩٪ | ٤٩,٢٪ | ٥٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث على مستوى القطاعات، قد رأين أن الرئيس فى العمل يفضل إسناد الأعمال الدقيقة إلى الرجل، وكان هذا الرأى بنسبة كبيرة فى القطاعات المختلفة، ويأتى القطاع الاستثمارى فى المقدمة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم٤٠٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠٪.

تليهن النساء العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٧,٦٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٤,١٪.

تليهن النساء العاملات بالقطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٣,٩٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠,١٪.

وأخيرا تأتى النساء العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٩,٤٪، وبلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,٦٪.

★ أما بالنسبة للسؤال رقم (٢٨) ( يفضل رئيسك فى العمل التعاون مع الرجل اعتقاداً فى عدم قدرتك على اتخاذ القرار وتحمل المسئولية )، فقد كانت استجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٧٣) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية

| الاستجابة / القيمة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ١٨٠ | ٪١٨ |
| أحيانا | ٢٢٠ | ٪٢٢ |
| لا | ٥٤٨ | ٪٥٤,٨ |
| لا ينطبق | ٥٢ | ٪٥,٢ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ٪١٠٠ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، قد رأين أن الرئيس فى العمل يفضل التعاون مع الرجل اعتقادا فى عدم قدرة المرأة على اتخاذ القرار وتحمل المسئولية وذلك بنسبة غير قليلة، حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٨٪، وكانت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢٪، وهو ما يشير الى أن المرأة العاملة تعانى من التمييز داخل العمل من الرئيس المباشر وذلك بنسبة كبيرة اعتقادا منه بارتفاع قدرة الرجل على اتخاذ القرار وتحمل المسئولية عن المرأة، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة.

★ أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على سؤال ( يفضل رئيسك فى العمل التعاون مع الرجل اعتقادا فى عدم قدرتك على اتخاذ القرار وتحمل المسئولية )، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٧٤) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب المحافظات

| المحافظة / الاستجابة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٪٢٢ | ٪٢٢ | ٪٥٢,٣ | ٪٣,٧ | ٪١٠٠ |
| الإسكندرية | ٪١٢,٧ | ٪١٧,٣ | ٪ ٦٢,٧ | ٪٧,٣ | ٪١٠٠ |
| المنوفية | ٪١٦,٤ | ٪٢٧,٦ | ٪٥٣,٢ | ٪٢,٨ | ٪١٠٠ |
| المنيا | ٪١٧,٢ | ٪١٩,٢ | ٪٥٥,٢ | ٪٨,٤ | ٪١٠٠ |
| الإجمالى | ٪١٨ | ٪٢٢ | ٪٥٤,٨ | ٪٥,٢ | ٪١٠٠ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، قد رأين أن الرئيس فى العمل يفضل التعاون مع الرجل اعتقادا فى عدم قدرة المرأة على أتخاذ القرار وتحمل المسئولية وذلك بنسب غير قليلة على مستوى المحافظات المختلفة.

وجاءت فى المقدمة النساء العاملات بمحافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢٪.

وتليهن النساء العاملات بمحافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٧,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٩,٢٪.

وتليهن النساء العاملات بمحافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٦,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٧,٦ ٪.

وأخيرا تأتى النساء العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٢,٧٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٧,٣٪.

*** أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات على سؤال ( يفضل رئيسك فى العمل التعاون مع الرجل اعتقاداً فى عدم قدرتك على اتخاذ القرار وتحمل المسئولية )، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٧٥) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب القطاعات**

| الاستجابة / القطاع | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ١٨,٢٪ | ١٩,٥٪ | ٥٨,٢٪ | ٤,٢٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ١٦,٥٪ | ٢٣٪ | ٥٦,٥٪ | ٤٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ١٩٪ | ٢٥,٢٪ | ٤٧,٩٪ | ٧,٩٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | ٢٠٪ | ٢٠٪ | ٦٠٪ | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ١٨٪ | ٢٢٪ | ٥٤,٨٪ | ٥,٢٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، على مستوى القطاعات، قد رأين أن الرئيس فى العمل يفضل التعاون مع الرجل اعتقادا فى عدم قدرة المرأة على اتخاذ القرار وتحمل المسئولية، وذلك بنسب غير قليلة، حيث جاءت النساء العاملات بالقطاع الاستثمارى فى المقدمة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪، وكانت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠٪.

تليهن النساء العاملات بالقطاع الخاص حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٥,٢٪.

تليهن النساء العاملات بالقطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٨,٢٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٩,٥٪.

وأخيرا تأتى النساء العاملات بالقطاع العام حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٦,٥٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٣٪.

* **بالنسبة للسؤال رقم (٢٩) ينحصر نجاح المرأة فى الأعمال الإدارية فقد كانت استجابات العينة الإجمالية على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٧٦) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية**

| القيمة / الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٢١٦ | ٢١,٦٪ |
| أحيانا | ١٨٠ | ١٨٪ |
| لا | ٥٨٤ | ٥٨,٤٪ |
| لا ينطبق | ٢٠ | ٢٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، قد رأين أن نجاح المرأة ينحصر فى الأعمال الإدارية، وذلك بنسبة غير ضئيلة، حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢١,٦٪، بينما كانت نسبة الإجابة بأحيانا ١٨٪، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة.

* **أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على سؤال ( ينحصر نجاح المرأة فى الأعمال الإدارية )، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٧٧) يوضح توزيع استجابات العينة حسب المحافظات**

| الاستجابة / المحافظة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ١٨,٦٪ | ٢٢٪ | ٥٨٪ | ١,٤٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ٢٢,٧٪ | ١٣,٣٪ | ٦٠,٧٪ | ٣,٣٪ | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ٢٤,٨٪ | ١٦,٨٪ | ٥٧,٢٪ | ١,٢٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ٢٢٪ | ١٦,٤٪ | ٥٨,٨٪ | ٢,٨٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢١,٦٪ | ١٨٪ | ٥٨,٤٪ | ٢٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، قد رأين أن ( نجاح المرأة ينحصر فى الأعمال الإدارية )، وذلك بنسب غير قليلة على مستوى المحافظات المختلفة.

وجاءت فى المقدمة النساء العاملات بمحافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٤,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٦,٨٪.

وتليهن النساء العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٣,٣٪.

وتليهن النساء العاملات بمحافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٦,٤٪.

وأخيرا تأتى النساء العاملات بمحافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٨,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢٪.

* **أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات على سؤال ( ينحصر نجاح المرأة فى الأعمال الإدارية) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٧٨) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب القطاعات**

| القطاع / الاستجابة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٢١,٩٪ | ٢٠,١٪ | ٥٥,٨٪ | ٢,٢٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ٢٣٪ | ١٤,١٪ | ٦٠,٥٪ | ٢,٤٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ٢٠,٣٪ | ١٧,٩٪ | ٦٠,٣٪ | ١,٤٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | - | ٢٠٪ | ٨٠٪ | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٢١,٦٪ | ١٨٪ | ٥٨,٤٪ | ٢٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث على مستوى القطاعات، قد رأين أن نجاح المرأة ينحصر فى الأعمال الإدارية وذلك بنسب غير ضئيلة،حيث جاء القطاع العام فى المقدمة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤,١٪.

تليهن النساء العاملات بالقطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢١,٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠,١٪.

تليهن النساء العاملات بالقطاع الخاص حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٧,٩٪.

تليهن فى الترتيب الأخير النساء العاملات بالقطاع الاستثمارى حيث لم تجب أى منهن بنعم ولكن بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠٪ من إجمالى العاملات بهذا القطاع.

ويؤكد ذلك على توسع القطاع الاستثمارى والقطاع الخاص عن القطاعات الأخرى فى تحميل المرأة بالعديد من الأعمال والتخصصات بحيث لا ينحصر دورها فى الأعمال الإدارية فقط.

★ بالنسبة للسؤال رقم (٣٠) ( يميل بعض اصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم )، فقد كانت استجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٧٩) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة الإجمالية

| الاستجابة / القيمة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٣٦٩ | ٣٦,٩٪ |
| أحيانا | ٣٨٦ | ٣٨,٦٪ |
| لا | ٢١٩ | ٢١,٩٪ |
| لا ينطبق | ٢٦ | ٢,٦٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، قد رأين أن بعض أصحاب الأعمال يميلون الى عدم توظيف المرأة لديهم، وذلك بنسبة عالية جدا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٦,٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٨,٦٪. بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة.

وبذلك نجد أن النساء العاملات وبنسبة كبيرة لديهن قناعة بأن أصحاب الأعمال ( القطاع الخاص ) يفضلون عدم توظيف النساء، وهذا قد يعود الى نظرة أصحاب الأعمال إلى كثرة الظروف والمزايا التى قد تعوق المرأة عن مواصلة العمل.

★ أما بالنسبة لاستجابات اجمالي عينة البحث حسب المحافظات على سؤال ( يميل اصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم)، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٨٠) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب المحافظات

| المحافظة / الاستجابة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٤٠٪ | ٤٠,٦٪ | ١٨٪ | ١,٤٪ | ١٠٠٪ |
| الإسكندرية | ٣٦٪ | ٣٩,٣٪ | ٢٤٪ | ٠,٧٪ | ١٠٠٪ |
| المنوفية | ٢٨,٤٪ | ٣٣,٢٪ | ٢٤,٤٪ | ٤٪ | ١٠٠٪ |
| المنيا | ٣١,٦٪ | ٤٠,٨٪ | ٢٣,٦٪ | ٤٪ | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٣٦,٩٪ | ٣٨,٦٪ | ٢١,٩٪ | ٢,٦٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، قد رأين أن بعض أصحاب الأعمال يميلون الى عدم توظيف المرأة لديهم على مستوى جميع المحافظات، وبنسب متقاربة وعالية.

وجاءت النساء العاملات بمحافظة القاهرة فى المقدمة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٠٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٤٠,٦٪.

تليهن النساء العاملات بمحافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٨,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٣,٢٪.

تليهن النساء العاملات بمحافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٩,٦٪.

وأخيرا تأتى النساء العاملات بمحافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣١,٦٪، وكانت نسبة الإجابة بأحيانا ٤٠,٨٪.

**★ اما بالنسبة لاستجابات اجمالي عينة البحث حسب القطاعات على سؤال( يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم )، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٨١) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب القطاعات**

| الاستجابة / القطاع | نعم | احياناً | لا | لا ينطبق | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٣٣,٩٪ | ٣٩,٦٪ | ٢٣,٤٪ | ٣,١٪ | ١٠٠٪ |
| العام | ٣٩,١٪ | ٣٨,٣٪ | ٢١٪ | ١,٦٪ | ١٠٠٪ |
| الخاص | ٣٩٪ | ٣٧,٩٪ | ٢٠٪ | ٢,٨٪ | ١٠٠٪ |
| الاستثمارى | ٨٠٪ | - | ٢٠٪ | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ٣٦,٦٪ | ٣٨,٦٪ | ٢١,٩٪ | ٢,٦٪ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، قد رأين أن بعض أصحاب الأعمال يميلون إلى عدم توظيف المرأة لديهم، على مستوى القطاعات، وذلك بنسب عالية وجاءت النساء العاملات بالقطاع الاستثمارى فى المقدمة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨٠٪، بينما لم يجب أحد بأحيانا.

تليهن النساء العاملات بالقطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٩,١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٨,٣٪.

تليهن النساء العاملات بالقطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٧,٩٪.

تليهن النساء العاملات بالقطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٣,٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣٩,٦٪.

★ أما بالنسبة للسؤال رقم (٣١) ( ما المعوقات التى تحول دون وصول المرأة العاملة لتولى المناصب القيادية ) (أكثر من متغير) فقد كانت استجابات إجمالى العينة مرتبة ترتيباً تنازلياً على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٨٢) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية

| الاستجابة / المتغير | نعم | لا |
|---|---|---|
| عدم اقتناع بعض المسئولين بقدرة المرأة على القيادة | ٪٥٤,٦ | ٪٤٥,٤ |
| محدودية طموح المرأة فى تولى المناصب القيادية | ٪٢١,٦ | ٪٧٨,٤ |
| نظرة الرجل إلى المرأة على أنها ضعيفة وتابعة وليست قائدة | ٪٤٣,٧ | ٪٥٦,٣ |
| ضيق الوقت المتاح لاستكمال التدريب اللازم للترقية | ٪٣٣,٤ | ٪٦٦,٦ |
| ميل بعض النساء للعمل الروتينى | ٪٣٢,٢ | ٪٦٧,٨ |
| النظر إلى دور المرأة على أنه دور هامشى بل معوق للعمل | ٪٢٤,٨ | ٪٧٥,٢ |
| نظرة المجتمع للمرأة على أنها غير كفء لتولى بعض المناصب القيادية | ٪٢٩,٨ | ٪٧٠,٢ |
| ليس لدى المرأة القدرة على حضور مناسبات واحتفالات خاصة بالعمل | ٪٢٣,٩ | ٪٧٦,١ |
| عدم قدرة المرأة على التعامل مع المواقف الصعبة | ٪١٥ | ٪٨٥ |

فى ضوء الجداول السابقة يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، قد اختلفت وجهة نظرهن حول المعوقات التى قد تحول دون وصول المرأة العاملة لتولى المناصب القيادية، وكانت إجابتهن على الترتيب التالى من حيث الإجابة بنعم:

١. عدم اقتناع بعض المسئولين بقدرة المرأة على القيادة.
٢. نظرة الرجل إلى المرأة على أنها ضعيفة وتابعة وليست قائدة.
٣. ضيق الوقت المتاح لاستكمال التدريب اللازم للترقية.
٤. ميل بعض النساء للعمل الروتينى.
٥. نظرة المجتمع للمرأة على أنها غير كفء لتولى بعض المناصب القيادية.
٦. النظر إلى دور المرأة على أنه دور هامشى بل معوق للعمل.
٧. ليس لدى المرأة القدرة على حضور مناسبات واحتفالات خاصة بالعمل.
٨. محدودية طموح المرأة فى تولى المناصب القيادية.
٩. عدم قدرة المرأة على التعامل مع المواقف الصعبة.

★ أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب المحافظات على سؤال ( ما المعوقات التى تحول دون وصول المرأة العاملة لتولى المناصب القيادية ) (أكثر من متغير) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٨٣) يوضح توزيع استجابات العينة الإجمالية بنعم حسب المحافظات

| المحافظة / المتغير | القاهرة | الإسكندرية | المنوفية | المنيا |
|---|---|---|---|---|
| عدم اقتناع بعض المسئولين بقدرة المرأة على القيادة | ٪٥١,١ | ٪٥٦,٧ | ٪٦١,٢ | ٪٥١,٦ |
| محدودية طموح المرأة فى تولى المناصب القيادية | ٪٢٠,٩ | ٪٢٤,٧ | ٪٢٤,٤ | ٪١٨ |
| نظرة الرجل إلى المرأة على أنها ضعيفة وتابعة وليست قائدة | ٪٤٣,٧ | ٪٤٨ | ٪٤٨,٤ | ٪٣٦,٤ |
| ضيق الوقت المتاح لاستكمال التدريب اللازم للترقية | ٪٢٩,١ | ٪٣٦,٧ | ٪٣٤,٤ | ٪٣٦,٤ |
| ميل بعض النساء للعمل الروتينى | ٪٣٠,٩ | ٪٣٨,٧ | ٪٣٥,٦ | ٪٢٦,٨ |
| النظر إلى دور المرأة على أنه هامشى بل معوق للعمل | ٪٢٦,٣ | ٪٢٠,٧ | ٪٣٧,٦ | ٪٢٢,٤ |
| نظرة المجتمع للمرأة على أنها غير كفء لتولى بعض المناصب القيادية | ٪٢٤,٩ | ٪٢٨ | ٪٣١,٢ | ٪٢٠,٤ |
| ليس لدى المرأة القدرة على حضور مناسبات خاصة بالعمل | ٪٢٢,٣ | ٪٢٤,٧ | ٪٢٩,٦ | ٪٢٠ |
| عدم قدرة المرأة على التعامل مع المواقف الصعبة | ٪١٣,٤ | ٪١٨,٧ | ٪١٥,٦ | ٪١٤,٤ |

فى ضوء الجداول السابقة يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، قد اختلفت وجهة نظرهن حول المعوقات التى قد تحول دون وصول المرأة العاملة لتولى المناصب القيادية، وكانت إجابتهن على الترتيب التالى من حيث الإجابة بنعم:

١. عدم اقتناع بعض المسئولين بقدرة المرأة على القيادة.

٢. نظرة الرجل إلى المرأة على أنها ضعيفة وتابعة وليست قائدة.

٣. ضيق الوقت المتاح لاستكمال التدريب اللازم للترقية.

٤. ميل بعض النساء للعمل الروتينى.

٥. نظرة المجتمع للمرأة على أنها غير كفء لتولى بعض المناصب القيادية.

٦. النظر إلى دور المرأة على أنه دور هامشى بل معوق للعمل.

٧. ليس لدى المرأة القدرة على حضور مناسبات واحتفالات خاصة بالعمل.

٨. محدودية طموح المرأة فى تولى المناصب القيادية.

٩. عدم قدرة المرأة على التعامل مع المواقف الصعبة.

★ أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال ( ما المعوقات التى تحول دون وصول المرأة العاملة لتولى المناصب القيادية ) (أكثر من متغير) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٨٤) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة حسب القطاعات

| القطاع / المتغير | الحكومى | العام | الخاص | الاستثمارى |
|---|---|---|---|---|
| عدم اقتناع بعض المسئولين بقدرة المرأة على القيادة | ٥٠٫٨٪ | ٦٣٫٣٪ | ٥٣٫١٪ | ٦٠٪ |
| محدودية طموح المرأة فى تولى المناصب القيادية | ٢٣٪ | ١٩٫٤٪ | ٢١٫٧٪ | - |
| نظرة الرجل إلى المرأة على أنها ضعيفة وتابعة وليست قائدة | ٤٢٪ | ٤٤٫٤٪ | ٤٦٫٦٪ | - |
| ضيق الوقت المتاح لاستكمال التدريب اللازم للترقية | ٢٥٫٢٪ | ٢٧٪ | ٣٦٫٢٪ | ٢٠٪ |
| ميل بعض النساء للعمل الروتينى | ٣٣٫٩٪ | ٢٥٫٨٪ | ٢٥٫٢٪ | ٢٠٪ |
| النظر إلى دور المرأة على أنه هامشى بل معوق للعمل | ٢٢٫٤٪ | ٢١٪ | ٢٠٫٣٪ | ٢٠٪ |
| نظرة المجتمع للمرأة على أنها غير كفء لتولى بعض المناصب القيادية | ٢٨٫٩٪ | ٢٥٫٤٪ | ٢٥٫٥٪ | - |
| ليس لدى المرأة القدرة على حضور مناسبات خاصة بالعمل | ٢٢٫٦٪ | ٢٢٫٦٪ | ٢٥٫٩٪ | - |
| عدم قدرة المرأة على التعامل مع المواقف الصعبة | ١٧٫١٪ | ١٢٫١٪ | ١٤٫٥٪ | - |

فى ضوء الجداول السابقة يتضح أن النساء العاملات عينة البحث، قد اختلفت وجهة نظرهن حول المعوقات التى قد تحول دون وصول المرأة العاملة لتولى المناصب القيادية، وكانت إجابتهن على الترتيب التالى من حيث الإجابة بنعم :

١. عدم اقتناع بعض المسئولين بقدرة المرأة على القيادة.
٢. نظرة الرجل إلى المرأة على أنها ضعيفة وتابعة وليست قائدة.
٣. ضيق الوقت المتاح لاستكمال التدريب اللازم للترقية.
٤. ميل بعض النساء للعمل الروتينى.
٥. نظرة المجتمع للمرأة على أنها غير كفء لتولى بعض المناصب القيادية.
٦. النظر إلى دور المرأة على أنه دور هامشى بل معوق للعمل.
٧. ليس لدى المرأة القدرة على حضور مناسبات واحتفالات خاصة بالعمل.
٨. محدودية طموح المرأة فى تولى المناصب القيادية.
٩. عدم قدرة المرأة على التعامل مع المواقف الصعبة.

# استنتاجات عامة

خلاصة القول أن المرأة العاملة المصرية تعانى من مشكلات عديدة اجتماعية ومشاكل خاصة بالعمل ومشاكل خاصة بالتمييز ضد المرأة فى تولى المناصب القيادية ويمكن حصرها فيما يلى:

**المشكلات الاجتماعية:**

- نظرة المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل مازالت هى النظرة التى تسيطر على أفكار شريحة كبيرة من أفراد المجتمع رغم مرور ما يزيد على قرنين على خروج المرأة للعمل، وذلك يظهر جليا من خلال استجابات أفراد العينة.
- المرأة العاملة تكاد لا تجد أى فسحة من الوقت للترويح عن نفسها وأسرتها ويبدو ذلك بنسبة كبيرة تقارب نصف أفراد العينة تقريبا.
- يشكل تعدد الأدوار للمرأة العاملة - دورها كربة منزل وأم وزوجة وامرأة عاملة وصعوبة إدارة وتوزيع وقتها على هذه الأدوار مشكلة كبرى لها فهى تشعر بأن عملها دائما غير مكتمل.. أو هكذا يشعر من حولها بأنها لا تؤدى عملها كما ينبغى.
- يلاحظ أن المرأة العاملة أقل من غيرها فى تكوين علاقات اجتماعية كما أنها غير متواصلة مع الأقارب والأصدقاء والجيران بالقدر الكافى وذلك بنسبة كبيرة والسبب الرئيسى فى ذلك هو العمل.
- تمثل مشكلة عودة المرأة العاملة الى المنزل بعد عودة أبنائها من المدارس مشكلة حقيقية لها حيث عانى من ذلك ما يقرب من ربع إجمالى حجم العينة.
- أرجع كثير من أفراد العينة إلى أن وسائل الأعلام لها دور كبير فى التركيز على الصور السلبية للمرأة العاملة دون إبراز الجوانب الإيجابية لعمل المرأة والنماذج الناجحة الغالبة منها.
- تمثل مشكلة عدم تعاون أفراد الأسرة من الزوج والأبناء فى الأعمال المنزلية مشكلة كبيرة لأفراد العينة تقارب ربع أفراد العينة ومن أطرف المقترحات مطالبة بعض النساء العاملات بإصدار تشريع يلزم الأزواج بالمشاركة فى الأعمال المنزلية.
- انخفاض مشكلات المرأة العاملة مع الزوج بسبب العمل، يدل على حاجة الأسرة الملحة الى عمل الزوجة ودخلها وقد أصبح هذا واقع اقتصادى للأسرة المصرية يتطلب المشاركة فى تحمل الأعباء الاقتصادية لها.
- لم يمثل وصول المرأة العاملة إلى مستوى إدارى أعلى من الزوج مشكلة تذكر لها حيث لم تعبر ذلك إلا لنسبة ضئيلة لا تتجاوز ٢,٤٪ ربما لندرة حدوث تلك الحالة فى مجتمع العمل.

- مثلت الاتصالات التليفونية الخاصة بالعمل فى المنزل مشكلة غير مؤثرة بشكل كبير لدى عينة البحث.

**أما بالنسبة للمشكلات التى تتعلق بطبيعة العمل:**

- مثلت المشكلات بسبب [ كثرة العمل والإرهاق ] أعلى نسبة مشكلات تعانى منها المرأة العاملة.
- كذلك كانت المشكلات بسبب [ المواصلات ] أعلى مشكلة تعانى منها النساء العاملات.
- بينما كانت مشكلات التعامل مع الرؤساء أو المرؤوسين أو الجمهور مشكلات ضئيلة التأثير على المرأة العاملة.

**أما بالنسبـة لتولى المرأة المراكز القيادية:**

- فقد رأت نسبة تقارب ربع إجمالى العينة أن هناك تمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل كما أن الرئيس فى العمل يفضل عادة إسناد الأعمال الدقيقة للرجل.
- كما رأت نسبة عالية من النساء العاملات اقتربت لثلث إجمالى العينة أن هناك تمييز بين الرجل والمرأة فى تولى المراكز القيادية.
- كما رأت نسبة غير قليلة تقارب ربع إجمالى العينة أن نجاح المرأة ينحصر فى الأعمال الإدارية.
- كما رأت نسبة تقارب النصف تقريباً أن أصحاب الأعمال يفضلون عدم توظيف المرأة لديهم.
- بينما كان سبب ( عدم اقتناع بعض المسئولين بقدرة المرأة على القيادة ) من أهم الأسباب التى تحول دون وصول المرأة العاملة لتولى المناصب القيادة.

◆◆◆◆

# الفصل الخامس
# المشكــــلات الاقتصــــاديــة
# للمرأة العاملة

# المشكلات الاقتصادية

أدى نزول المرأة لميدان العمل إلى كثير من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، وتلك المشكلات لم تكن قاصرة على منطقة دون منطقة أو العالم العربى دون العالم الغربى أو الدول النامية دون الدول الصناعية المتقدمة ولكنها مشكلة عامة، فأينما دارت عجلة الإنتاج وأختلط العمال لابد من ظهور المشكلات ونحاول فى هذه الدراسة ومن خلال استخدام برنامج ( SPSS ) للعلوم الاجتماعية لتحليل استجابات العينة حول بعض الأسئلة الخاصة بالمشكلات الاقتصادية التعرف على حجم تلك المشكلات.

**★ بالنسبة لسؤال رقم (٣٢) (هل تشاركين بدخلك الشهرى فى نفقات أسرتك ؟) فقد كانت استجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٨٥) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة**

| القيمة / المتغير | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| لا أشارك | ١٢٥ | ١٢,٥٪ |
| أشارك بنسبة ٢٥٪ تقريبا | ١٠٩ | ١٠,٩٪ |
| أشارك بنسبة ٥٠٪ تقريبا | ١٥٧ | ١٥,٧٪ |
| أشارك بكل دخلى تقريباً | ٦٠٩ | ٦٠,٩٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن نحو سؤال ( مدى المشاركة فى نفقات الأسرة ) حيث بلغت نسبة الإجابة بأشارك بكل دخلى تقريبا ٦٠,٩٪، ثم يلى ذلك الإجابة بـ (أشارك بنسبة ٥٠٪تقريبا) حيث بلغت النسبة ١٥,٧٪ .

ثم يلى ذلك الإجابة بـ (لا أشارك) حيث بلغت النسبة ١٢,٥٪ ثم تأتى فى المرتبة الأخيرة الإجابة بـ ( أشارك بنسبة ٢٥٪ تقريبا) حيث بلغت النسبة ١٠,٩٪ .

ويشير ذلك إلى أن أجر المرأة العاملة أصبح جزء أساسى من دخل الأسرة بل إن ما يقرب من ثلثى النساء العاملات تشارك بكامل دخلها فى نفقات الأسرة، وبالتالى يؤثر هذا الدخل بشكل مباشر على المستويين الاقتصادى والاجتماعى للأسرة المصرية.

* **بالنسبة لاستجابات العينة على مستوى المحافظات على سؤال ( هل تشاركين بدخلك الشهرى فى نفقات أسرتك؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٨٦) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى المحافظات**

| المتغير / المحافظة | لا اشارك | اشارك بنسبة ٢٥٪ تقريبا | اشارك بنسبة ٥٠٪ تقريبا | اشارك بكل دخلى تقريبا |
|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ١١,٧٪ | ١٣,١٪ | ١٧,٤٪ | ٥٧,٧٪ |
| الإسكندرية | ١٩,٣٪ | ١٣,٣٪ | ١٤٪ | ٥٣,٣٪ |
| المنوفية | ٧,٦٪ | ٩,٦٪ | ١٤,٤٪ | ٦٨,٤٪ |
| المنيا | ١٤,٤٪ | ٧,٦٪ | ١٥,٦٪ | ٦٢,٤٪ |
| الإجمالى | ١٢,٥٪ | ١٠,٩٪ | ١٥,٧٪ | ٦٠,٩٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت نسبة مشاركتهن فى الاعباء الاقتصادية فقد كانت على النحو التالى :

- بالنسبة لمتغير ( لا اشارك فى نفقات الأسرة ) حيث تأتى محافظة الاسكندرية فى مقدمة المحافظات التى لا تشارك فيها المرأة فى اعباء الاسرة بنسبة كبيرة حيث بلغت نسبة الاجابة بـ (لا أشارك) ١٩.٣٪ويليها محافظة المنيا بنسبة ١٤.٤٪،ثم يليها محافظة القاهرة بنسبة ١١.٧٪ وفى الاخير تاتى محافظة المنوفية بنسبة ٧.٦٪.
- اما بالنسبة لمتغير ( أشارك بنسبة ٢٥٪ من الدخل تقريبا) فتاتى محافظة الاسكندرية فى المقدمة بنسبة بلغت ١٣.٣٪، وتليها محافظة القاهرة بنسبة ١٣.١٪ ثم تليها محافظة المنوفية بنسبة ٩.٦٪ ثم تاتى فى الأخير محافظة المنيا حيث بلغت النسبة ٧.٦٪.
- أما بالنسبة لمتغير ( أشارك بنسبة ٥٠٪ من الدخل تقريبا). فتاتى فى المقدمة محافظة القاهرة حيث بلغت النسبة ١٧.٤٪. ثم تليها محافظة المنيا بنسبة ١٥.٦٪، ثم تليها محافظة المنوفية بنسبة ١٤.٤٪، وتاتى فى الأخير محافظة الاسكندرية بنسبة بلغت ١٤٪.
- **أما بالنسبة لمتغير (أشارك بكل دخلى تقريبا ) فتأتى فى المقدمة محافظة المنوفية حيث بلغت النسبة فيها ٦٨.٤٪، ثم تليها محافظة المنيا بنسبة ٦٢.٤٪، ثم تليها محافظة القاهرة بنسبة ٥٧.٧٪ وتأتى فى الأخير محافظة الإسكندرية بنسبة بلغت ٥٣.٣٪.**

* بالنسبة لاستجابات اجمالي العينة حسب المحافظات على سؤال ( هل تشاركين بدخلك الشهري فى نفقات أسرتك؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٨٧) يوضح توزيع إجمالى العينة على مستوى القطاعات

| المتغير / القطاع | لا أشارك | أشارك بنسبة ٢٥٪ من الدخل تقريبا | أشارك بنسبة ٥٠٪ تقريبا | أشارك بكل دخلى تقريباً |
|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ١٠,٣٪ | ١٠,١٪ | ١٥,٨٪ | ٦٣,٩٪ |
| العام | ١٥,٣٪ | ١٠,٥٪ | ١٢,٥٪ | ٦١,٧٪ |
| الخاص | ١٣,٨٪ | ١٢,١٪ | ١٨,٦٪ | ٥٥,٥٪ |
| الاستثمارى | - | ٤٠٪ | - | ٦٠٪ |
| الإجمالى | ١٢,٥٪ | ١٠,٩٪ | ١٥,٧٪ | ٦٠,٩٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث على مستوى القطاعات قد تفاوتت استجابتهن على النحو التالى:

١. بالنسبة لمتغير ( لا أشارك) فتأتى فى مقدمة القطاعات القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٥,٣٪، ويليه القطاع الخاص بنسبة ١٣,٨٪، ثم يليه القطاع الحكومى بنسبة ١٠,٣٪، ويأتى فى الأخير القطاع الاستثمارى حيث لم يجب أحد بنعم.

٢. بالنسبة للمتغير (أشارك بنسبة ٢٥٪ من الدخل تقريبا) فيأتى فى مقدمة القطاعات القطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٠٪، تقريباً ثم يليه القطاع الخاص بنسبة ١٢,١٪، ثم يليه القطاع العام بنسبة ١٠,٥٪، ويأتى فى الأخير القطاع الحكومى حيث بلغت نسبته ١٠,١٪.

٣. بالنسبة لمتغير ( أشارك بنسبة ٥٠٪ من الدخل تقريبا ) فيأتى فى مقدمة القطاعات القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٨,٦٪،ويليه القطاع الحكومى بنسبة ١٥٪، ثم يليه القطاع العام بنسبة ١٢,٥٪، ويأتى فى الأخير القطاع الاستثمارى حيث لم يجب أحد بنعم.

٤. بالنسبة لمتغير ( أشارك بكل دخلى تقريبا) فيأتى فى مقدمة القطاعات القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم أشارك بكل دخلى تقريبا ٦٣,٩٪، ويليه القطاع العام بنسبة ٦١,٧٪، ثم يليه القطاع الاستثمارى بنسبة ٦٠٪، ويأتى فى الأخير القطاع الخاص حيث بلغت نسبته ٥٥,٥٪.

ويتضح مما سبق ارتفاع نسبة النساء العاملات اللاتى تشاركن بكل دخلهن وهذا يوضح الدور الهام والأهمية الكبيرة للعامل الاقتصادى فى خروج المرأة إلى العمل حيث أن ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة الذى تعانى منه غالبية الأسر جعل من خروج المرأة للعمل أهمية كبيرة وضرورة أقتصادية لسد احتياجات الأسرة من مأكل وملبس وعلاج وتعليم.

**★ بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية على سؤال رقم (٣٣) ( هل الدخل الشهرى ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال ؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٨٨) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة**

| القيمة / الاستجابة | التكرار | النسبة المئوية |
|---|---|---|
| نعم | ٢٣٩ | ٪٢٣,٩ |
| أحيانا | ١٢٥ | ٪١٢,٥ |
| لا | ٥٨٥ | ٪٥٨,٥ |
| لا ينطبق | ٥١ | ٪٥,١ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ٪١٠٠ |

فى ضــوء الجــدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل الدخل الشهرى ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال؟ ) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٣,٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢,٥٪، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة.

**★ بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على سؤال ( هل الدخل الشهرى ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى :**

**جدول رقم (٨٩) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى المحافظات**

| الاستجابة / المحافظة | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق |
|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٪٢٥,٧ | ٪١٤,٦ | ٪٥٤,٦ | ٪٥,١ |
| الإسكندرية | ٪٢٧,٣ | ٪٨,٧ | ٪٥٦ | ٪٨ |
| المنوفية | ٪١٧,٦ | ٪١٠,٨ | ٪٦٨,٨ | ٪٢,٨ |
| المنيا | ٪٢٥,٦ | ٪١٣,٦ | ٪٥٥,٢ | ٪٥,٦ |
| الإجمالى | ٪٢٣,٩ | ٪١٢,٥ | ٪٥٨,٥ | ٪٥,١ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث تأتى فى المقدمة محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم يوجد ضعف فى الدخل الشهرى بالمقارنة بالزملاء الرجال ٢٧,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٨,٧٪. ثم تليها محافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٧٪، ونسبة الإجابة بأحيانا ١٤,٦٪، ثم تليها محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٦٪، ونسبة الإجابة بأحيانا ١٣,٦٪. وتأتى أخيرا محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٧,٦٪بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٠,٨٪.

★ **بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات عن سؤال (هل الدخل الشهرى ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٩٠) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى القطاعات**

| الاستجابة / القطاع | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق |
|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٪٢٧,١ | ٪١٢,٧ | ٪٥٥,١ | ٪٥ |
| العام | ٪١٦,٩ | ٪١٢,١ | ٪٦٨,٥ | ٪٢,٤ |
| الخاص | ٪٢٤,٥ | ٪١٢,٨ | ٪٥٥,٢ | ٪٧,٦ |
| الاستثمارى | ٪٤٠ | - | ٪٦٠ | - |
| الإجمالى | ٪٢٣,٩ | ٪١٢,٥ | ٪٥٨,٥ | ٪٥,١ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث جاء فى مقدمة القطاعات القطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٠٪، بينما لم يجب أحد بأحيانا، ويليه القطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٧,١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢,٧٪.

ثم يليه القطـاع الخاص حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٤,٥٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢,٨٪، ويأتى القطاع العام فى الأخير حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٦,٩٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢,١٪.

ومن الملاحظ هنا أن نسبة غير قليلة تقترب من ربع أفراد العينة قد أكدت أن دخلها ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال، وهذا إن دل على شئ فإنما يدل على أن تفاوت الدخل الإجمالى ليس له علاقة بالتمييز فى الأجر، فالأجر وفق قانون العمل لا يوجد فيه تمييز ولكن هناك دخول وأعمال إضافية قد يختص بها الرجال ولا يسند القيام بها للنساء لظروف خاصة بهن لعدم القيام ببعض الأعمال وكذلك عدم الاستمرار فى العمل مساء.

* بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية على السؤال رقم (٣٤) ( هل توجد عدالة فى توزيع المكافآت والحوافز؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٩١) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة

| القيمة / المتغير | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٤٥٨ | ٤٥,٨٪ |
| أحيانا | ٢٢١ | ٢٢,١٪ |
| لا | ٣٠٠ | ٣٠٪ |
| لا ينطبق | ٢١ | ٢,١٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضــوء الجدول السابق يتضح أن النســاء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل توجد عدالة فى توزيع المكافآت والحوافز ) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٥,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٢,١٪، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة.

* بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على سؤال ( هل توجد عدالة فى توزيع المكافآت والحوافز؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٩٢) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى المحافظات

| الاستجابة / القطاع | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق |
|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٣٦,٦٪ | ٣٠٪ | ٣٢,٣٪ | ١,١٪ |
| الإسكندرية | ٣١,٣٪ | ٢٣,٣٪ | ٤٢٪ | ٣,٣٪ |
| المنوفية | ٥٤,٤٪ | ١٨,٤٪ | ٢٦٪ | ١,٢٪ |
| المنيا | ٥٨,٨٪ | ١٤٪ | ٢٣,٦٪ | ٣,٦٪ |
| الإجمالى | ٤٥,٨٪ | ٢٢,١٪ | ٣٠٪ | ٢,١٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال هل توجد عدالة فى توزيع المكافآت والحوافز، حيث تأتى فى المقدمة محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم توجد عدالة فى توزيع المكافآت والحوافز ٥٨,٨٪، ،بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤٪، وتليها محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٥٤,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٨,٤٪، ثم

يليها محافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٦,٦٪، بينما بلغت الإجابة بأحيانا ٣٠٪، وتأتى فى الأخير محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣١,٣٪، بينما نسبة الإجابة بأحيانا ٢٣,٣٪.

* **بالنسبة لاستجابات اجمالي العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل توجد عدالة فى توزيع المكافآت والحوافز؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم ( ٩٣ ) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى القطاعات**

| الاستجابة / القطاع | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق |
|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٤٥,١٪ | ١٧,٣٪ | ٣٦,٣٪ | ١,٣٪ |
| العام | ٤٤,٤٪ | ٢٦,٦٪ | ٢٨,٢٪ | ٨٪ |
| الخاص | ٤٧,٩٪ | ٢٥,٩٠٪ | ٢١,٧٪ | ٤,٥٪ |
| الاستثمارى | ٦٠٪ | ٢٠٪ | ٢٠٪ | - |
| الإجمالى | ٤٥,٨٪ | ٢٢,١٪ | ٣٠٪ | ٢,١٪ |

فى ضــوء الجدول السابق يتضح أن النســاء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل توجد عدالة فى توزيع المكافآت والحوافز ؟ ) يأتى فى مقدمة القطاعات القطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٠٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠٪، ويليه القطاع الخاص حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤٧,٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٥,٩٪، ثم يليه القطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤٥,١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٧,٣٪، ويأتى القطاع العام فى الأخير حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٤,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٦,٢٪.

مما سبق يتضح أن نسبة كبيرة تؤكد وجود عدالة فى توزيع المكافآت والحوافز وهو الوضع الطبيعى فى القوانين المصرية التى تحرم التفرقة على أساسى الدين أو الجنس. وإن كانت الأرقام تشير إلى انخفاض الشعور بعدالة توزيع المكافآت والحوافز بالقطاع العام والقطاع الحكومى عنها فى القطاع الاستثمارى والقطاع الخاص.

★ بالنسبة لسؤال رقم (٣٥) ( هل تمثل زيادة عدد أفراد الأسرة مشكلات مادية للمرأة العاملة؟ ) فقد كانت استجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم ( ٩٤) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة

| الاستجابة / القيمة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٦٤٥ | ٦٤,٥٪ |
| أحيانا | ١٦٣ | ١٦,٣٪ |
| لا | ١١٣ | ١١,٣٪ |
| لا ينطبق | ٧٩ | ٧,٩٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال هل تمثل زيادة عدد أفراد الأسرة مشكلات مادية للمرأة العاملة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٤,٥٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٦,٣٪، بينما نفى ذلك باقى أفراد لعينة.

وتعكس الإجابة على هذا السؤال الأبعاد السلبية الاقتصادية والاجتماعية المترتبة على الزيادة السكانية وكذلك الحاجة إلى التوعية بالثقافة الإنجابية فى الأوساط العمالية.

★ أما بالنسبة لاستجابات اجمالي العينة حسب المحافظات على سؤال (هل تمثل زيادة لفراد الأسرة مشكلات مادية للمرأة العاملة؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (٩٥) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى المحافظات

| المحافظة / الاستجابة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق |
|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٦٢٪ | ١٨,٦٪ | ١٠,٣٪ | ٩,١٪ |
| الإسكندرية | ٦٦٪ | ١١,٣٪ | ١٢,٧٪ | ١٠٪ |
| المنوفية | ٥٩,٢٪ | ١٨٪ | ١٤,٨٪ | ٨٪ |
| المنيا | ٧٢,٤٪ | ١٤,٤٪ | ٨,٤٪ | ٤,٨٪ |
| الإجمالى | ٦٤,٥٪ | ١٦,٣٪ | ١١,٣٪ | ٧,٩٪ |

فى ضـــوء الجـــدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل تمثل زيادة أفراد الأسرة مشكلات مادية للمرأة العاملة ).

حيث تأتى فى المقدمة محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم٧٢,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤,٤٪، وتليها محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٦٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١١,٣٪، ثم تليها محافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٦٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٨,٦٪، وتأتى فى الأخير محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥٩,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٨٪.

* **أما بالنسبة لاستجابات اجمالي العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل تمثل زيادة عدد أفراد الأسرة مشكلات مادية للمرأة العاملة ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٩٦) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى القطاعات**

| القطاع / الاستجابة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق |
|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٦٧,٢٪ | ١٦,٢٪ | ١٠,٥٪ | ٦,١٪ |
| العام | ٦١,٧٪ | ١٦,٥٪ | ١٥,٣٪ | ٦,٥٪ |
| الخاص | ٦٢,٤٪ | ١٦,٦٪ | ٩,٣٪ | ١١,٧٪ |
| الاستثمارى | ٨٠٪ | - | - | ٢٠٪ |
| الإجمالى | ٦٤,٥٪ | ١٦,٣٪ | ١١,٣٪ | ٧,٩٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال هل تمثل زيادة عدد أفراد الأسرة مشكلات مادية للمرأة العاملة.

حيث يأتى فى مقدمة القطاعات القطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨٠٪، بينما لم يجب أحد بأحيانا، ويليه القطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٦٧,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٦,٥٪، ثم يليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٢,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٦,٦٪، ويأتى فى الأخير القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦١,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٦,٥٪.

ويتضح مما سبق ارتفاع نسبة الإجابة بنعم تمثل زيادة عدد أفراد الأسرة مشكلات مادية للمرأة العاملة وهو يدل على أن زيادة عدد أفراد الأسرة من أهم المشكلات المادية التى تواجه المرأة العاملة خاصة وتؤثر على المجتمع بأثره وبالإضافة الى ما فيه من أضرار صحية للمرأة فهو يؤثر على قدرتها على العطاء كما يزيد من صراع الأدوار لديها كأم وزوجة وامرأة عاملة.

كما أن هذه الزيادة فى عدد أفراد الأسرة تستنزف موارد الأسرة ومعه يتعذر ارتفاع مستوى المعيشة فأسرة صغيرة تمثل حياة أفضل للفرد والأسرة والمجتمع من خلال مستوى تعليمى وصحى واجتماعى واقتصادى أفضل.

* **بالنسبة لسؤال رقم (٣٦) (هل تعتقدى أن الخصخصة والعمل بالقطاع الخاص أدى الى الحد من المزايا؟) فقد كانت استجابات العينة على النحو المبين فى الجدول التالى :**

**جدول رقم (٩٧) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة**

| القيمة / الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٥١١ | ٥١,١٪ |
| أحيانا | ١٥١ | ١٥,١٪ |
| لا | ٢١٢ | ٢١,٢٪ |
| لا ينطبق | ١٢٦ | ١٢,٦٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضـوء الجدول السابق يتضح أن النســاء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل تعتقد أن الخصخصة والعمل بالقطاع الخاص أدى إلى الحد من المزايا ) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥١,١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٥,١٪، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة.

* **أما بالنسبة لاستجابات اجمالي العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل تعتقدى أن الخصخصة والعمل بالقطاع الخاص أدى إلى الحد من المزايا ؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٩٨) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى المحافظات**

| الاستجابة / المحافظة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق |
|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٤٨٪ | ١٤,٩٪ | ٢٠,٩٪ | ١٦,٣٪ |
| الإسكندرية | ٥٤,٧٪ | ١٢,٧٪ | ١٨,٧٪ | ١٤٪ |
| المنوفية | ٥٤,٤٪ | ١٤,٤٪ | ٢٣,٢٪ | ٨٪ |
| المنيا | ٥٠٪ | ١٧,٦٪ | ٢١,٢٪ | ١١,٢٪ |
| الإجمالى | ٥١,١٪ | ١٥,١٪ | ٢١,٢٪ | ١٢,٦٪ |

فى ضـوء الجدول السابق يتضح أن النسـاء العاملات عينـة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل تعتقدى أن الخصخصة والعمل بالقطاع الخاص أدى إلى الحد من المزايا ) حيث تأتى فى المقدمة محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٥٤,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢,٧٪، وتليها محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٥٤,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤,٤٪، ثم تليها محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٥٠٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٧,٦٪، وتأتى فى الأخير محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤,٩٪.

★ **أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل تعتقدى أن الخصخصة والعمل بالقطاع الخاص أدى إلى الحد من المزايا؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (٩٩) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى القطاعات**

| الاستجابة / القطاع | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق |
|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٥٥,٨٪ | ١٢,٩٪ | ١٩,٩٪ | ١١,٤٪ |
| العام | ٤٥,٢٪ | ١٩٪ | ٢٣,٨٪ | ١٢,١٪ |
| الخاص | ٤٩٪ | ١٥,٢٪ | ٢١,٤٪ | ١٤,٥٪ |
| الاستثمارى | ٤٠٪ | ٢٠٪ | - | ٤٠٪ |
| الإجمالى | ٥١,١٪ | ١٥,١٪ | ٢١,٢٪ | ١٢,٦٪ |

فى ضـوء الجدول السابق يتضح أن النسـاء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل تعتقدى أن الخصخصة والعمل بالقطاع الخاص أدى إلى الحد من مزايا؟ )، حيث يأتى فى مقدمة القطاعات القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥٥,٨٪ .

بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢,٩٪.ثم يليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٩٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٥,٢٪، ثم يليه القطاع العام حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤٥,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٩٪، ثم يليه القطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٠٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٢٠٪.

يتضح مما سبق ارتفاع نسبة الإجابة بنعم وهذا يدل على أن الخصخصة والعمل بالقطاع الخاص أدى الى الحد من المزايا ( الحوافز والمكافآت والاجازات وطول وقت العمل ) وأثر على عمل الرجل والمرأة.

* أما بالنسبة للسؤال رقم (٣٧) ( هل تشعرين بقلة الدخل مقابل الإنفاق على المواصلات الاحتياجات الشخصية – السكن ومتطلباته – علاج الأسرة ؟ ) فقد كانت استجابات اجمالي العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (١٠٠) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة

| الاستجابة / القيمة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٧٤٢ | ٪٧٤,٢ |
| أحيانا | ١٥٤ | ٪١٥,٤ |
| لا | ٨٠ | ٪٨ |
| لا ينطبق | ٢٤ | ٪٢,٤ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ٪١٠٠ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل تشعرين بقلة الدخل مقابل الإنفاق على المواصلات ـ الاحتياجات الشخصية ـ السكن ومتطلباته ـ علاج الأسرة؟ ) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٧٤,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٥,٤٪. بينما نفى ذلك باقى العينة.

* أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب المحافظات على سؤال( هل تشعرين بقلة الدخل مقابل الإنفاق على المواصلات والاحتياجات الشخصية والسكن ومتطلباته وعلاج الأسرة؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (١٠١) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى المحافظات

| المحافظة / الاستجابة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق |
|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٪٧٢,٦ | ٪١٨,٩ | ٪٦,٣ | ٪٢,٣ |
| الإسكندرية | ٪٧٧,٣ | ٪١١,٣ | ٪٩,٣ | ٪٢ |
| المنوفية | ٪٧٠ | ٪١٥,٢ | ٪١٠,٨ | ٪٤ |
| المنيا | ٪٧٨,٨ | ٪١٣,٢ | ٪٦,٨ | ٪١,٢ |
| الإجمالى | ٪٧٤,٢ | ٪١٥,٤ | ٪٨ | ٪٢,٤ |

فى ضــوء الجدول الســابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل تشعرين بقلة الدخل مقابل الإنفاق على المواصلات والاحتياجات الشخصية والسكن ومتطلباته وعلاج الأسرة )، حيث تأتى فى المقدمة محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٧٨,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٣,٢٪، وتليها محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٧٧,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١١,٣٪، ثم تليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٧٢,٦٪، بينما بلغــت نسبــة الإجابــة بأحيــانا ١٨,٩٪، وتأتى فى الأخير محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٧٠٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٥,٢٪.

*** أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل تشعرين بقلة الدخل مقابل الإنفاق على المواصلات والاحتياجات الشخصية والسكن ومتطلباته وعلاج الأسرة؟) ، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (١٠٢) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى القطاعات**

| القطاع / الاستجابة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق |
|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٧٨,٨٪ | ١٢,٧٪ | ٧٪ | ١,٥٪ |
| العام | ٦٨,٥٪ | ١٥,٧٪ | ١٢,٥٪ | ٣,٢٪ |
| الخاص | ٧١,٧٪ | ١٩,٧٪ | ٥,٩٪ | ٢,٨٪ |
| الاستثمارى | ٨٠٪ | - | - | ٢٠٪ |
| الإجمالى | ٧٤,٢٪ | ١٥,٤٪ | ٨٪ | ٢,٤٪ |

فى ضــوء الجــدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل تشعــرين بقلــة الدخل مقابل الإنفاق على المواصلات والاحتياجات الشخصية والسكن ومتطلباته و علاج الأسرة؟ ) حيث يأتى فى مقدمــة القطاعــات القطـاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨٠٪، بينما لم يجب أحد بأحيانا، ثم يليه القطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٧٨,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢,٧٪، ثم يليه القطاع الخاص حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٧١,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٩,٧٪، ويأتى فى الأخير القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٨,٥٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٥,٧٪.

ويتضح مما سبق أن المرأة العاملة تشعر وتعانى من قلة الدخل مقابل الإنفاق على المواصلات والاحتياجات الشخصية والسكن ومتطلباته حيث أن المرأة العاملة تشعر بالعجز عن تدبير وأشباع الإحتياجات الضرورية للأسرة لقلة الدخل فهى فى كثير من الأسر المسئولة عن إدارة ميزانية الأسرة

والمصروفات الخاصة بالأسرة وتشعر بالمعاناة من غلاء المعيشة وإرتفاع الأسعار وقلة الدخل والمرتب الذى يمكن أن يفى باحتياجاتها الشخصية والأسرية.

* أما بالنسبة لسؤال رقم (٣٨) ( هل الدخل قليل مقابل الإنفاق على التعليم ؟ ) فقد كانت استجابات اجمالي العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

**جدول رقم (١٠٣) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة**

| الاستجابة / القيمة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٦٥٧ | ٦٥,٧٪ |
| أحيانا | ١٠٦ | ١٠,٦٪ |
| لا | ٧٧ | ٧,٧٪ |
| لا ينطبق | ١٦٠ | ١٦٪ |
| الاجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال (هل الدخل قليل مقابل الانفاق على التعليم؟) حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم ٦٥.٧٪، بينما بلغت نسبة الاجابة باحيانا ١٠.٦٪، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة.

* إما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة على سؤال ( هل الدخل قليل مقابل الأنفاق على التعليم؟) وذلك على مستوى المحافظات فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

**جدول رقم (١٠٤) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى المحافظات**

| المحافظة / الاستجابة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق |
|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٦٤٪ | ١٤,٦٪ | ٦,٦٪ | ١٤,٩٪ |
| الإسكندرية | ٦٧,٣٪ | ٣,٣٪ | ١٢٪ | ١٧,٣٪ |
| المنوفية | ٦٥,٦٪ | ٦,٤٪ | ٦,٨٪ | ٢١,٢٪ |
| المنيا | ٦٧,٢٪ | ١٣,٦٪ | ٧,٦٪ | ١١,٦٪ |
| الإجمالى | ٦٥,٧٪ | ١٠,٦٪ | ٧,٧٪ | ١٦٪ |

وفى ضـــوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل الدخل قليل مقابل الإنفاق على التعليم ؟)، حيث يأتى فى المقدمة محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٦٧,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣,٣٪، ثم تليها محافظة المنيا حيث بلغت نسبــة الإجابة بنعم ٦٧,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٣,٦٪، ثم تليها محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٦٥,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٦,٤٪، وتأتى فى الأخير محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٤,٦٪.

**★ أما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل الدخل قليل مقابل الأنفاق على التعليم)؟ فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول رقم (١٠٥) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى القطاعات**

| القطاع / الاستجابة | نعم | أحيانا | لا | لا ينطبق |
|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٧١,١٪ | ١١,٤٪ | ٧,٢٪ | ١٠,٣٪ |
| العام | ٦٥,٣٪ | ٧,٣٪ | ٩,٧٪ | ١٧,٧٪ |
| الخاص | ٥٧,٦٪ | ١٢,٤٪ | ٦,٩٪ | ٢٣,١٪ |
| الاستثمارى | ٦٠٪ | - | - | ٤٠٪ |
| الإجمالى | ٦٥,٧٪ | ١٠,٦٪ | ٧,٧٪ | ١٦٪ |

فى ضـــوء الجـــدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل الدخل قليل مقابل الأنفاق على التعليم ؟) حيث يأتى فى مقدمة القطاعات القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٧١,١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١١,٤٪، ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٥,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٧,٣٪، ثم يليه القطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٠٪، بينما لم يجب أحد بأحيانا.ويأتى فى الأخير القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥٧,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ١٢,٤٪.

يتضح مما سبق ارتفاع نسبة الإجابة بنعم مما يدل على شعور المرأة العاملة بالمعاناة من قلة الدخل مقابل الإنفاق على التعليم، فالتعليم من الأولويات التى تعطيها الأسرة الاهتمام وتستنزف مواردها من مصروفات ودروس خصوصية ومجموعات تقوية كما أن التوسع فى التعليم الخاص أدى إلى زيادة الإنفاق على التعليم مع قلة الدخل وغلاء المعيشة .

* أما بالنسبة للسؤال (٣٩) ( هل الدخل قليل مقابل الزيادة فى مصروفات الحضانة ؟) فقد كانت استجابات إجمالى العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (١٠٦) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة

| الاستجابة / القيمة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٤٣٠ | ٤٣٪ |
| أحيانا | ٧٤ | ٧,٤٪ |
| لا | ١٣٢ | ١٣,٢٪ |
| لا ينطبق | ٣٦٤ | ٣٦,٤٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النســاء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل الدخل قليل مقابل الزيادة فى مصروفات الحضانة؟)، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٧,٤٪، بينما نفى ذلك بقية أفراد العينة.

* أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على سؤال ( هل الدخل قليل مقابل الزيادة فى مصروفات الحضانة؟)، فقد كانت استجابات العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (١٠٧) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى المحافظات

| المحافظة / الاستجابة | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق |
|---|---|---|---|---|
| القاهرة | ٤١,١٪ | ٨,٦٪ | ١٤,٣٪ | ٣٦٪ |
| الإسكندرية | ٤٠,٧٪ | ٣,٣٪ | ١٥,٣٪ | ٤٠,٧٪ |
| المنوفية | ٣٧,٢٪ | ٦,٤٪ | ١٢٪ | ٤٤,٤٪ |
| المنيا | ٥٢,٨٪ | ٩,٢٪ | ١١,٦٪ | ٢٦,٤٪ |
| الإجمالى | ٤٣٪ | ٧,٤٪ | ١٣,٢٪ | ٣٦,٤٪ |

فى ضــوء الجدول السابق يتضـح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل الدخل قليل مقابل الزيادة فى مصروفات الحضانة ؟ ) حيث يأتى فى المقدمة محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥٢,٨٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٩,٢٪، وتليها محافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤١,١٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٨,٦٪، ثم تليها محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٠,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٣,٣٪،وتأتى فى الأخير محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٧,٢٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٦,٤٪.

* أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات على سؤال (هل الدخل قليل مقابل الزيادة فى مصروفات الحضانة؟)، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (١٠٨) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى القطاعات

| الاستجابة / القطاع | نعم | احيانا | لا | لا ينطبق |
|---|---|---|---|---|
| الحكومى | ٤٨,٤٪ | ٨,٨٪ | ١٥,١٪ | ٢٧,٨٪ |
| العام | ٣٨,٧٪ | ٤,٨٪ | ١٥,٣٪ | ٤١,١٪ |
| الخاص | ٣٨,٣٪ | ٧,٦٪ | ٨,٦٪ | ٤٥,٥٪ |
| الاستثمارى | ٤٠٪ | - | - | ٦٠٪ |
| الإجمالى | ٤٣٪ | ٧,٤٪ | ١٣,٢٪ | ٣٦,٤٪ |

فى ضـــوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل الدخل قليل مقابل الزيادة فى مصروفات الحضانة؟)، حيث يأتى فى مقدمة القطاعات القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٨,٤٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٨,٨٪، ثم يليه القطاع الاستثمارى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤٠٪، بينما لم يجب أحد بأحيانا، ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٨,٧٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٤,٨٪. ويأتى فى الأخير القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٨,٣٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بأحيانا ٧,٦٪.

يتضح مما سبق أن اكثر من نصف العينة يعانى من قلة الدخل مقابل الزيادة فى مصروفات الحضانة وأن أعلى نسبة إيجاب بمحافظة المنيا مما يوضح أن المرأة العاملة فى محافظات الوجه القبلى أكثر معاناة من هذه المشكلة لقلة دور الحضانة التى توفرها جهات العمل أو وزارة الشئون الاجتماعية بأجر رمزى تحتمله ميزانية الأسرة المحدودة.

# استنتاجات عامة

**مما سبق نخلص إلى :**

- يمثل عمل المرأة ضرورة اقتصادية لغالبية الأسر.. فكثير من النساء العاملات يشاركن بكل دخلهن تقريبا فى نفقات الأسرة لرفع مستوى المعيشة وتلبية وإشباع احتياجات الأبناء.
- تشعر غالبية النساء العاملات بالمساواة بينها وبين الرجل فى الدخل الشهرى.
- تشعر غالبية النساء العاملات بالعدالة فى توزيع المكافآت والحوافز.
- تمثل زيادة عدد أفراد الأسرة مشكلة مادية للمرأة العاملة حيث أنها عبء مادى وصحى على المرأة العاملة يستنزف موارد الأسرة و يتعذر معه ارتفاع مستوى المعيشة فضلا عن تأثيره سلبا على أدائها وتقدمها فى العمل.
- الخصخصة وإعادة الهيكلة للمؤسسات الحكومية يؤثر على ارتفاع نسبة البطالة ويقلل من فرص عمل المرأة وإلى الحد من المزايا.
- تعانى المرأة العاملة من قلة الدخل وغلاء المعيشة مقابل الإنفاق على المواصلات والاحتياجات الشخصية والسكن ومتطلباته وعلاج الأسرة فالدخل لا يتناسب مع احتياجات المرأة العاملة الأسرية والشخصية.
- تعانى المرأة العاملة من قلة الدخل مقابل الإنفاق على التعليم فالدخل لا يفى بالإنفاق على التعليم وهو من الأولويات التى تعطيها الأسرة المصرية الاهتمام.
- تعانى المرأة العاملة من قلة الدخل مقابل الزيادة فى مصروفات الحضانة.



# الفصل السادس

# المشاركة السياسية للمرأة العاملة

# تأثير العمل على مشاركة
# المرأة فى الحياة العامة

المشاركة السياسية للمجتمع عملية يقوم من خلالها الفرد أو الجماعة بالإسهام الحر والواعى والمنظم فى صياغة نمط الحياة السياسية وتتم عملية المشاركة السياسية فى مجتمع سياسى قد يكون بدائيا بمعنى (قبيلة أو عشيرة) أو حديثا (مثل الدول والمنظمات الدولية) وبالنسبة للدول قد يكون المجتمع محل المشاركة مجتمعـا خاصا بفئة محددة ومن ذلك المجتمعات المهنية مثل النقابات المهنية أو العمالية، أو الجمعيات التطوعية كالجمعيات الأهلية وقد يكون هذا المجتمع داخل المجتمع مجتمعا عاما مثلما على المستوى المحلى أو على المستوى الشامل للدولة .(١)

وللمشاركة السياسية فى الدولة وسائل عديدة منها المشاركة فى العمل الحزبى، مؤسسات المجتمع المدنى ذات الأهداف السياسية بالمعنى الواسع،على أن أهم وسائل المشاركة تنبع من حق المواطنة وهى حق المواطن فى الإدلاء بصوته فى الانتخابات والاستفتاءات العامة.

وإذا كان التاريخ القديم قد كشف عن دور وطنى للمرأة المصرية فى مجال السياسة والمشاركة الاجتماعية إلا أنها لم تتعد أن تكون نماذج فريدة ومحدودة للغاية مع ذلك فهى تكشف عن أهمية دور المرأة فى مجال المشاركة السياسية والاجتماعية، لكن عدد المشاركات لا يتناسب مع تنامى تعداد المرأة والذى يكاد يصل إلى نصف المجتمع ٤٩٪، كما لا يعبر عن مشاركة حقيقيـة فى مجال العمل السياسى أو العمل العام أو تولى المسئوليات والسعى الى تحقيق الأهداف الإنمائية.

والمرأة العاملة بصفة عامة لها دور هام فى المشاركة فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وفى إطار الظروف الاقتصادية العالمية والمحلية لا يمكن أن تظل بعيدة عن المشاركة السياسية لذلك لابد من تفعيل دورها فى الحياة السياسية والاجتماعية للاستفادة من طاقات وقدرات نصف المجتمع لتحقيق التنمية فلا يمكن حرمان المجتمع من نصف إمكانياته.

سوف نحاول التعرف على نسبة مشاركة المرأة العاملة فى مؤسسات المجتمع المدنى والمعوقات التى تعوقها عن أداء دورها فى الحياة السياسية والاجتماعية.

وذلك من خلال تحليل استجابات أفراد العينة على بعض الأسئلة وذلك باستخدام برنامج (Spss) للعلوم الاجتماعية لمعرفة حجم مشاركة المرأة فى الحياة العامة.

(١) عمرو هاشم ربيع، المشاركة السياسية وانتخابات ٢٠٠٠، قضايا برلمانية، العدد ٤٢، سبتمبر ٢٠٠٠ ص: ١٥.

* بالنسبة للسؤال رقم (٤١) ( هل انتي عضو فى أى مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدنى ؟) فقد كانت استجابات العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٠٩) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة

| الاستجابة / القيمة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٢٤٦ | ٢٤,٦٪ |
| لا | ٧٥٤ | ٧٥,٤٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل أنتى عضو فى أى مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدنى؟) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٤,٦٪، بينما بلغت نسبة الإجابة بلا ٧٥,٤٪، مما يشير إلى ضعف المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة العاملة.

* أما بالنسبة لاستجابات العينة وذلك حسب المحافظات على سؤال ( هل أنتى عضو فى أى مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدنى؟)، فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١١٠) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى المحافظات

| المحافظة / الاستجابة | نعم | لا |
|---|---|---|
| القاهرة | ٢٢,٣٪ | ٧٧,٧٪ |
| الإسكندرية | ٢٥,٣٪ | ٧٤,٧٪ |
| المنوفية | ٢٦,٨٪ | ٧٣,٢٪ |
| المنيا | ٢٥,٢٪ | ٧٤,٨٪ |
| الإجمالى | ٢٤,٦٪ | ٧٥,٤٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل أنتى عضو فى أى مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدنى؟) حيث تأتى فى المقدمة محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٦,٨٪، .ويليها محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٣٪، ثم يليها محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٥,٢٪، وتأتى فى الأخير محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٣٪.

★ **أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل أنتي عضو فى أى مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدنى؟) ، فقد كانت استجابات العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول (١١١) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى القطاعات**

| الاستجابة / القطاع | نعم | لا |
|---|---|---|
| الحكومى | ٪٢٣,٦ | ٪٧٦,٤ |
| العام | ٪٣٠,٦ | ٪٦٩,٤ |
| الخاص | ٪٢١,٤ | ٪٧٨,٦ |
| الاستثمارى | - | ٪١٠٠ |
| الإجمالى | ٢٤,٦ | ٪٧٥,٤ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن على سؤال ( هل أنتي عضو فى أى مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدنى؟)، حيث تأتى فى مقدمة القطاعات القطاع العام حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٠,٦٪، ويليه القطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٣,٦٪، ثم يليه القطاع الخاص حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢١,٤٪، ويأتى فى الأخير القطاع الاستثمارى حيث لم يجب أحد بنعم.

ومما سبق يتضح لنا قلة وضعف مشاركة المرأة فى مؤسسات المجتمع المدنى حيث أن مشاركتها ضئيلة لا تتناسب مع ما تمثله المرأة من أنها نصف المجتمع وما هو مفترض لها من القيام بدور هام ومشاركة الرجل فى عملية التنمية وفى اتخاذ القرار.

★**اما بالنسبة للسؤال رقم (٤٢) ( لماذا لا تشاركين فى مؤسسات المجتمع المدنى؟) فقد كانت استجابات العينة الإجمالية على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول (١١٢) يوضح توزيع الإجابة بنعم لإجمالى العينة**

| القيمة / المتغير | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| كل وقتى مقسم بين العمل ومسئوليات المنزل | ٦٢٩ | ٪٦٢,٩ |
| لا يوجد أهمية للعضوية فى هذه المؤسسات | ١٥٠ | ٪١٥ |
| لا أشعر بعائد أو منفعة مباشرة منه | ٢٠٤ | ٪٢٠,٤ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت أسباب عدم انضمامهن لمؤسسات المجتمع المدنى حيث يأتى فى المقدمة المتغير الأول حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٦٢,٩٪، بينما يليه المتغير الثالث حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٤٪، ويأتى فى الأخير المتغير الثانى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٥٪.

وبذلك نجد أن وقت المرأة ضيق بالنسبة للأدوار التى تقوم بها حيث أن مسئولياتها كثيرة فى المنزل والعمل، مما يترتب عليه عدم مشاركتها فى مؤسسات المجتمع المدنى،وذلك لعدم قناعتها بالمشاركة فى تلك المؤسسات التى لا تجد أهمية فى المشاركة فيها، إما لعدم الشعور بفائدة أو منفعة مباشرة منها.وإن دل ذلك على شىء فإنما يدل على عدم الوعى بصفة عامة بأهمية هذه المؤسسات وما تساهم فيه فى الحياة الاجتماعية والسياسية.

**★ بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات على السؤال ( لماذا لا تشاركين فى مؤسسات المجتمع المدنى؟) فقد كانت الاستجابات على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول (١١٣) يوضح توزيع الإجابة بنعم لإجمالى العينة على مستوى المحافظات**

| المحافظة / المتغير | القاهرة | الإسكندرية | المنوفية | المنيا | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| كل وقتى مقسم بين العمل ومسئوليات المنزل | ٦١,١٪ | ٦٢,٧٪ | ٦٤,٨٪ | ٦٣,٦٪ | ٦٢,٩٪ |
| لا يوجد أهمية للعضوية فى هذه المؤسسات | ١٤,٩٪ | ١٢,٧٪ | ١٤٪ | ١٧,٦٪ | ١٥٪ |
| لا أشعر بعائد أو منفعة مباشرة منه | ١٧,٤٪ | ٢٧,٣٪ | ١٩,٦٪ | ٢١,٢٪ | ٢٠,٤٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت أسباب عدم انضمامهن لأى من مؤسسات المجتمع المدنى حيث كانت على النحو التالى:

١. بالنسبة للمتغير( كل وقتى مقسم بين العمل ومسئوليات المنزل) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ( كل وقتى مقسم بين العمل ومسئوليات المنزل) بنسبة ٦٤,٨٪، بينما تليها محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٣,٦٪، ثم يليها محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإيجاب ٦٢,٧٪، فى الأخير محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦١,١٪.

٢. بالنسبة للمتغير( لا يوجد أهمية للعضوية فى هذه المؤسسات) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ( لا يوجد أهمية للعضوية فى هذه المؤسسات ) بنسبة ١٧,٦٪، بينما تليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٤,٩٪ ،ثم تليها محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٤٪، ثم تأتى محافظة الإسكندرية فى الأخير حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٢,٧٪.

٣. بالنسبة للمتغير( لا أشعر بعائد أو منفعة مباشرة منه) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٧,٣٪، بينما تليها محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢١,٢٪، ثم تليها محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٩,٦٪، وتأتى فى الأخير محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٧,٤٪.

★ بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات على السؤال ( لماذا لا تشاركين فى مؤسسات المجتمع المدنى ؟ ) فقد كانت الاستجابات على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول رقم (١١٤) يوضح توزيع الإجابة بنعم لإجمالى العينة على مستوى القطاعات

| القطاعات / المتغير | الحكومى | العام | الخاص | الاستثمارى | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| كل وقتى مقسم بين العمل ومسئوليات المنزل | ٦٣,٥٪ | ٦٢,٩٪ | ٦١,٧٪ | ٨٠٪ | ٦٢,٩٪ |
| لا يوجد أهمية للعضوية فى هذه المؤسسات | ١٦٪ | ٧,٧٪ | ٢٠٪ | - | ١٥٪ |
| لا أشعر بعائد أو منفعة مباشرة منه | ٢١,٩٪ | ١٦,٩٪ | ٢١,٤٪ | - | ٢٠,٤٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت أسباب عدم انضمامهن لأى من مؤسسات المجتمع المدنى حيث كانت على النحو التالى:

١. بالنسبة للمتغير ( كل وقتى مقسم بين العمل ومسئوليات المنزل ) يأتى القطاع الاستثمارى فى مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨٠٪، ويليه القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٣,٥٪، ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦٢,٩٪، ثم يأتى فى الأخير القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦١,٧٪.

٢. بالنسبة للمتغير ( لا يوجد أهمية للعضوية فى هذه المؤسسات ) يأتى القطاع الخاص فى مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪، ويليه القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٦٪، ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٧,٧٪، ثم يأتى فى الأخير القطاع الاستثمارى حيث لم يجب أحد بنعم.

٣. بالنسبة للمتغير ( لا أشعر بعائد أو منفعة مباشرة منه ) يأتى القطاع الحكومى فى مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢١,٩٪، يليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢١,٤٪، ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٦,٩٪، ولم يجب أحد بنعم فى القطاع الاستثمارى.

ويلاحظ من الجداول السابقة أن السبب فى عدم عضوية المرأة العاملة فى مؤسسات المجتمع المدنى يرجع إلى عدة متغيرات حيث كان فى المقدمة متغير ( كل وقتى مقسم بين العمل ومسئوليات المنزل ) ثم يليه متغير ( لا أشعر بعائد أو منفعة مباشرة منه) ثم يأتى متغير ( لا يوجد أهمية للعضوية فى هذه المؤسسات ) فى الأخير، وارتفاع الإجابة بنعم للمتغير الأول ( كل وقتى مقسم بين العمل ومسئوليات المنزل ) يوضح التأثير السلبى لتعدد الأدوار لدى المرأة العاملة وتحملها لكثير من الأعباء والمسئوليات فهى امرأة عاملة وربة بيت وزوجة وأم وتعدد مسئولياتها يؤدى إلى ضيق الوقت المتاح للانضمام لمؤسسات المجتمع المدنى، ويرجع قلة الاستجابات للمتغيرين ( لا أشعر بعائد أو منفعة مباشرة ) و ( لا يوجد أهمية للعضوية فى هذه المؤسسات ) لعدم وعى المرأة بأهمية مؤسسات المجتمع المدنى .

**★ أما بالنسبة لسؤال (٤٣) ما نوع هذه المؤسسة ؟، فقد كانت استجابات العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول (١١٥) يوضح توزيع استجابات الإيجاب لإجمالى العينة**

| القيمة / المتغير | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نقابة | ١٣٠ | ١٣٪ |
| حزب | ٦١ | ٦,١٪ |
| جمعية أو مؤسسة أهلية | ٤١ | ٤,١٪ |
| نادى | ٨٣ | ٨,٣٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت مشاركتهن على النحو التالى: يأتى المتغير الأول ( نقابة ) فى المقدمة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٣٪، ثم يليه المتغير ( نادى ) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨,٣٪، ثم يليه المتغير ( حزب ) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦,١٪، ويأتى المتغير ( جمعية أو مؤسسة أهلية ) فى الأخير حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤,١٪.

**★ بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات على سؤال ( ما نوع هذه المؤسسة؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول (١١٦) يوضح توزيع الإجابة بنعم لإجمالى العينة على مستوى المحافظات**

| المحافظة / المتغير | القاهرة | الإسكندرية | المنوفية | المنيا | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| نقابة | ٨,٩٪ | ١٦٪ | ١٧,٦٪ | ١٢,٤٪ | ١٣٪ |
| حزب | ٦,٣٪ | ٤٪ | ٨,٨٪ | ٤,٤٪ | ٦,١٪ |
| جمعية أو مؤسسة أهلية | ٢٪ | ٤,٧٪ | ١,٢٪ | ٩,٦٪ | ٤,١٪ |
| نادى | ١٢٪ | ٧,٣٪ | ٦,٤٪ | ٥,٦٪ | ٨,٣٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت مشاركتهن على النحو التالى:

١. بالنسبة للمتغير (نقابة) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم أنا عضو فى نقابة ١٧,٦٪، وتليها محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٦٪، ثم تليها محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٢,٤٪، ثم تأتى فى الأخير محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨,٩٪.

٢. بالنسبة للمتغير (حزب) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨,٨٪، ويليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦,٣٪، ثم يليها محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤,٤٪، وتأتى فى الأخير محافظة الإسكنرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٪.

٣. بالنسبة للمتغير ( جمعية أو مؤسسة أهلية ) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٩,٦٪، ويليها محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤,٧٪، ثم يليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٪، وتأتى فى الأخير محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١,٢٪.

٤. بالنسبة للمتغير ( نادى) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٢٪، يليها الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٧,٣٪، ثم يليها محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦,٤٪، وتأتى فى الأخير محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥,٦٪.

**⋆ بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات على سؤال (ما نوع هذه المؤسسة؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول (١١٧) يوضح توزيع الإجابة بنعم لإجمالى العينة على مستوى القطاعات**

| القطاع / المتغير | الحكومى | العام | الخاص | الاستثمارى | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| نقابة | ١٤,٢٪ | ١٧,٧٪ | ٧,٢٪ | - | ١٣٪ |
| حزب | ٥,٥٪ | ٧,٧٪ | ٥,٩٪ | - | ٦,١٪ |
| جمعية او مؤسسة أهلية | ٣,٥٪ | ٢,٤٪ | ٦,٦٪ | - | ٤,١٪ |
| نادى | ٧,٤٪ | ١١,٧٪ | ٦,٩٪ | - | ٨,٣٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت مشاركتهن على النحو التالى:

١. بالنسبة للمتغير (نقابة) يأتى القطاع العام فى مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٧,٧٪، ويليه القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٤,٢٪، ثم يليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٧,٢٪، ثم يأتى فى الأخير القطاع الاستثمارى حيث لم يجب أحد بنعم.

٢. بالنسبة للمتغير ( حزب) يأتى القطاع العام فى مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٧,٧٪، ويليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥,٩٪، ثم يليه القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٥,٥٪، ثم تأتى فى الأخير القطاع الاستثمارى حيث لم يجب أحد بنعم.

٣. بالنسبة للمتغير ( جمعية أو مؤسسة أهلية ) يأتى القطاع الخاص فى مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦,٦٪، ويليه القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣,٥٪، ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢,٤٪، ثم يأتى فى الأخير القطاع الاستثمارى حيث لم يجب أحد بنعم.

٤. بالنسبة للمتغير ( نادى) يأتى القطاع العام فى مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١١,٧٪، ثم يليه القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٧,٦٪، ثم يليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٦,٩٪،وتأتى فى الأخير القطاع الاستثمارى حيث لم يجب أحد بنعم.

**★ إما بالنسبة لاستجابات إجمالى العينة على سؤال (٤٤) (ما هى درجة مشاركتك؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول (١١٨) يوضح توزيع استجابات إيجاب لإجمالى العينة**

| القيمة / المتغير | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| عضو عادى | ٢٢٠ | ٢٢٪ |
| عضو فى مجلس الإدارة | ٢١ | ٢,١٪ |
| رئيس مجلس الإدارة | ٤ | ٠,٤٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت مشاركتهن على النحو التالى: حيث يأتى المتغير الأول عضو عادى فى المقدمة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢٪، ثم يليه المتغير عضو فى مجلس الإدارة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢,١٪، ثم يليه المتغير رئيس مجلس الإدارة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٠,٤٪.

*** بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات على سؤال ( ما هى درجة مشاركتك؟) فقد كانت الاستجابات على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول (١١٩) يوضح توزيع الإجابة بنعم لإجمالى العينة على مستوى المحافظات**

| المحافظة / المتغير | القاهرة | الإسكندرية | المنوفية | المنيا | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| عضو عادى | ٢١,١٪ | ٢٤٪ | ٢٢,٤٪ | ٢١,٦٪ | ٢٢٪ |
| عضو فى مجلس الإدارة | ٠,٣٪ | ٠,٧٪ | ٣,٦٪ | ٤٪ | ٢,١٪ |
| رئيس مجلس الإدارة | ٠,٣٪ | - | ٠,٨٪ | ٠,٤٪ | ٠,٤٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت مشاركتهن بالإيجاب على النحو التالى:

١. بالنسبة للمتغير ( عضو عادى) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٤٪، وتليها محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٢,٤٪، ثم تليها محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢١,٦٪، ثم تأتى فى الأخير محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢١,١٪.

٢. بالنسبة للمتغير ( عضو فى مجلس الإدارة) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٤٪، وتليها محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣,٦٪، ثم تليها محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٠,٧٪، ثم تأتى فى الأخير محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٠,٣٪.

٣. بالنسبة للمتغير ( رئيس مجلس الإدارة) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٠,٨٪، وتليها محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٠,٤٪، ثم تليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٠,٣٪، ثم تأتى فى الأخير محافظة الإسكندرية حيث لم يجب أحد بنعم.

★ بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات على سؤال ( ما هى درجة مشاركتك؟ فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٢٠) يوضح توزيع الإجابة بنعم لإجمالى العينة على مستوى القطاعات

| القطاع / المتغير | الحكومى | العام | الخاص | الاستثمارى | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| عضو عادى | ٢٠,٦٪ | ٢٨,٢٪ | ١٩,٣٪ | - | ١,٨٪ |
| عضو فى مجلس الإدارة | ١,٨٪ | ١,٢٪ | ٣,٤٪ | - | ٢,١٪ |
| رئيس مجلس الإدارة | ٠,٩٪ | - | - | - | ٠,٤٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت مشاركتهن على النحو التالى:

١. بالنسبة للمتغير ( عضو عادى) حيث يأتى فى مقدمة القطاعات القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٨,٢ ٪، ويليه القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٦٪، ثم يليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٩,٣٪، ثم يأتى فى الأخير القطاع الاستثمارى حيث لم يجب أحد بنعم.

٢. بالنسبة للمتغير ( عضو فى مجلس الإدارة) يأتى فى مقدمة القطاعات القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣,٤٪، ويليه القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١,٨٪، ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١,٢٪، ثم يأتى فى الأخير القطاع الاستثمارى حيث لم يجب أحد بنعم.

٣. بالنسبة للمتغير ( رئيس مجلس الإدارة) حيث يأتى فى مقدمة القطاعات القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٠,٩٪، بينما لم يجب أحد من أفراد العينة بنعم فى باقى القطاعات الأخرى.

★ بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية على سؤال رقم (٤٥) (هل تشعرين بفعالية وتأثير دورك فى هذه المنظمات؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٢١) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة

| القيمة / الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| غير أعضاء | ٧٥٩ | ٧٥,٩٪ |
| نعم | ١٢٣ | ١٢,٣٪ |
| لا | ١١٨ | ١١,٨٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٢,٣٪، بينما كانت نسبة الإجابة بلا ١١,٨٪، بينما صرح باقى أفراد العينة وهم ٧٥,٩٪ بأنهن غير أعضاء وهى نسبة عالية جدا.. توضح ضعف مشاركة المرأة العاملة فى التنظيمات التى تهتم برعاية وإدارة شئونها المهنية والوظيفية.

★ أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على السؤال ( هل تشعرين بفعالية وتأثير دورك فى هذه المنظمات؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٢٢) يوضح توزيع العينة على مستوى المحافظات

| الاستجابة / المحافظة | الغير أعضاء | نعم | لا |
|---|---|---|---|
| القاهرة | ٧٨,٦٪ | ٨,٦٪ | ١٢,٩٪ |
| الإسكندرية | ٧٥,٣٪ | ١٤,٧٪ | ١٠٪ |
| المنوفية | ٧٢,٣٪ | ١٤٪ | ١٣,٦٪ |
| المنيا | ٧٦٪ | ١٤,٤٪ | ٩,٦٪ |
| الإجمالى | ٧٥,٩٪ | ١٢,٣٪ | ١١,٨٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينه البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث تأتى فى المقدمة محافظة الإسكندرية حيث كانت نسبه الإجابة بنعم اشعر بفاعليه وتأثير لدورى فى هذه المنظمات ١٤,٧٪، ويليها محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٤,٤ ٪، ثم يليها محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٤٪، وتأتى فى الأخير محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨,٦٪.

★ إما بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات على سؤال ( هل تشعرين بفاعليه وتأثير دورك فى هذه المنظمات؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى :

جدول (١٢٣) يوضح توزيع العينة على مستوى القطاعات

| القطاع / الاستجابة | الغير أعضاء | نعم | لا |
|---|---|---|---|
| الحكومى | ٧٧٪ | ١٠,٩٪ | ١٢٪ |
| العام | ٦٩,٤٪ | ١٤,٩٪ | ١٥,٧٪ |
| الخاص | ٧٩,٣٪ | ١٢,٤٪ | ٨,٣٪ |
| الاستثمارى | ١٠٠٪ | - | - |
| الإجمالى | ٧٥,٩٪ | ١٢,٣٪ | ١١,٨٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث يأتى فى مقدمة القطاعات القطاع العام حيث كانت نسبه الإجابة بنعم ١٤,٩٪،ويليه القطاع الخاص حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٢,٤ ٪، ثم يليه القطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١٠,٩٪،ويأتى فى الأخير القطاع الاستثمارى حيث لم يجب أحد بنعم.

★ إما بالنسبة للسؤال (٤٦) ( هل لديك بطاقة انتخابية؟ ) فقد كانت استجابات العينة الإجمالية على النحو المبين فى الجدول التالى :

جدول (١٢٤) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة

| العينة / الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ٣٥٦ | ٣٥,٦٪ |
| لا | ٦٤٤ | ٦٤,٤٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٥,٦٪ بينما بلغت نسبة الإجابة بلا ٦٤,٤٪.

★ أما استجابات العينة حسب المحافظات على سؤال ( هل لديك بطاقة انتخابية ؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٢٥) يوضح توزيع العينة على مستوى المحافظات

| الاستجابة / المحافظة | نعم | لا |
|---|---|---|
| القاهرة | ٣٠,٣٪ | ٦٩,٧٪ |
| الإسكندرية | ٣٠٪ | ٧٠٪ |
| المنوفية | ٤٦,٨٪ | ٥٣,٢٪ |
| المنيا | ٣٥,٢٪ | ٦٤,٨٪ |
| الإجمالى | ٣٥,٦٪ | ٦٤,٤٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث تأتى فى المقدمة محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم لدى بطاقة انتخابية ٤٦,٨٪.ويليها محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٥,٢ ٪، ثم يليها محافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٠,٣٪، وتأتى فى الأخير محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٠٪.

ويتضح من ذلك أن نسبة مشاركة المرأة فى الإنتخابات وحرصها على القيد فى جداول الإنتخابات يتزايد فى الريف عن الحضر حيث تأتى محافظتى المنوفية والمنيا فى المقدمة عن محافظتى القاهرة والإسكندرية.

★ أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل لديك بطاقة انتخابية؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٣٦) يوضح توزيع العينة على مستوى القطاعات

| الاستجابة / القطاع | نعم | لا |
|---|---|---|
| الحكومى | ٣٥,٤٪ | ٦٤,٦٪ |
| العام | ٥٠,٤٪ | ٤٩,٦٪ |
| الخاص | ٢٣,١٪ | ٧٦,٩٪ |
| الاستثمارى | ٤٠٪ | ٦٠٪ |
| الإجمالى | ٣٥,٦٪ | ٦٤,٤٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث يأتى فى مقدمة القطاعات القطاع العام حيث كانت نسبه الإجابة بنعم ٥٠,٤٪، ويليه القطاع الاستثمارى

حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤٠ ٪، ثم يليه القطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٥,٤٪، ويأتى فى الأخير القطاع الخاص حيث كانت نسبه الإجابة بنعم ٢٣,١٪.

**★ إما بالنسبة للسؤال رقم (٤٧ ) (هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك ؟) فقد كانت استجابات العينة على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول (١٢٧) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة**

| الاستجابة / القيمة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| غير أعضاء | ٦٠٤ | ٦٠,٤٪ |
| نعم | ٣٦٤ | ٣٦,٤٪ |
| لا | ٣٢ | ٣,٢٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينه البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣٦,٤٪، بينما كانت نسبة الإجابة بلا ٣,٢٪ بينما أجاب ما نسبته ٦٠,٤٪ بأنهن غير أعضاء فى أى مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدنى.

**★ أما بالنسبة لاستجابات العينة للسؤال (هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك؟) وذلك على مستوى المحافظات فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول (١٢٨) يوضح توزيع العينة على مستوى المحافظات**

| المحافظة / الاستجابة | ليس لديهن بطاقة انتخابية | نعم | لا |
|---|---|---|---|
| القاهرة | ٦٤,٦٪ | ٣٤,٩٪ | ٠,٦٪ |
| الإسكندرية | ٦٨٪ | ٢٧,٣٪ | ٤,٧٪ |
| المنوفية | ٥٠,٤٪ | ٤٢,٨٪ | ٦,٨٪ |
| المنيا | ٦٠٪ | ٣٧,٦٪ | ٢,٤٪ |
| الإجمالى | ٦٠,٤٪ | ٣٦,٤٪ | ٣,٢٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث تأتى فى المقدمـــة محافظة المنوفية حيث كانت الإجابة بنعم أشارك فى الانتخابات بالإدلاء بصوتى بنسبة ٤٢,٨٪، ويليها محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٧,٦ ٪، ثم يليها محافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٤,٩٪، وتأتى فى الأخير محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٧,٣٪.

وتعبر تلك النتائج أيضا عن فاعلية المشاركة ليس بالقيد فى الجدوال الإنتخابية فقط أنما بالأدلاء بالصوت أيضا فى الريف بنسبة أكبر عنها فى الحضر.

**★ إما بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية على السؤال ( هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك ؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول (١٢٩) يوضح توزيع العينة على مستوى القطاعات**

| الاستجابة / القطاع | ليس لديهن بطاقة انتخابية | نعم | لا |
|---|---|---|---|
| الحكومى | ٥٩,٥٪ | ٣٧,٤٪ | ٣,١٪ |
| العام | ٤٧,٦٪ | ٤٧,٢٪ | ٥,٢٪ |
| الخاص | ٧٢,٨٪ | ٢٥,٥٪ | ١,٧٪ |
| الاستثمارى | ٦٠٪ | ٤٠٪ | .. |
| الإجمالى | ٦٠,٤٪ | ٣٦,٤٪ | ٣,٢٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث يأتى فى مقدمة القطاعات القطاع العام حيث كانت نسبة الإجابة بنعم أشارك فى الانتخابات بالإدلاء بصوتى ٤٧,٢٪، ويليه القطاع الاستثمارى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٤٠٪، ثم يليه القطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٧,٤٪، ويأتى فى الأخير القطاع الخاص حيث كانت نسبه الإجابة بنعم ٢٥,٥ ٪.

**★ أما بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية على السؤال ( ٤٨ ) ( هل تعطى صوتك للمراة فى الانتخابات؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول (١٣٠) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة**

| القيمة / الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| ليس لديهن بطاقة انتخابية | ٦٠٥ | ٦٠,٥٪ |
| نعم | ٢٨٠ | ٢٨٪ |
| لا | ١١٥ | ١١,٥٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينةالبحث قد تفاوتت استجابتهن حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم أعطى صوتى للمرأة فى الانتخابات ٢٨٪، بينما نفى ذلك باقى أفراد العينة.. ويعبر ذلك على إن تحيز المرأة للمرأة ودعمها فى المشاركة السياسية محدود.

★ أما بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب القطاعات على سؤال ( هل تعطى صوتك للمرأة فى الانتخابات؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٣١) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى المحافظات

| الاستجابة / المحافظة | ليس لديهن بطاقة انتخابية | نعم | لا |
|---|---|---|---|
| القاهرة | ٦٤,٦٪ | ٢٧,٧٪ | ٧,٧٪ |
| الإسكندرية | ٦٨٪ | ٢٠,٧٪ | ١١,٣٪ |
| المنوفية | ٥٠,٤٪ | ٢٩,٢٪ | ٢٠,٤٪ |
| المنيا | ٦٠,٤٪ | ٣١,٦٪ | ٨٪ |
| الإجمالى | ٦٠,٥٪ | ٢٨٪ | ١١,٥٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث تأتى فى المقدمة محافظة المنيا حيث كانت نسبة الإجابة بنعم أعطى صوتى للمرأة ٣١,٦٪، ويليها محافظة المنوفية حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٩,٢ ٪، ثم يليها محافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢٧,٧٪، وتأتى فى الأخير محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠,٧٪.

★ إما بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل تعطى صوتك للمرأة فى الانتخابات؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٣٢) يوضح توزيع استجابات العينة على مستوى القطاعات

| الاستجابة / القطاع | ليس لديهن بطاقة انتخابية | نعم | لا |
|---|---|---|---|
| الحكومى | ٥٩,٧٪ | ٣٠,٩٪ | ٩,٤٪ |
| العام | ٤٧,٦٪ | ٣٤,٧٪ | ١٧,٧٪ |
| الخاص | ٧٢,٨٪ | ١٧,٦٪ | ٩,٧٪ |
| الاستثمارى | ٦٠٪ | ٤٠٪ | - |
| الإجمالى | ٦٠,٥٪ | ٢٨٪ | ١١,٥٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث يأتى فى مقدمة القطاعات القطاع الاستثمارى حيث كانت نسبه الإجابة بنعم ٤٠٪، ويليه القطاع العام حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٤,٧٪، ثم يليه القطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣٠,٩٪، ويأتى فى الأخير القطاع الخاص حيث كانت نسبه الإجابة بنعم ١٧,٦ ٪.

هناك ملاحظة خاصة جديدة بالذكر إن نسبة كبيرة من عينة البحث وصلت إلى ٦٠,٥٪، ليس لديهن بطاقة انتخابية ورغم ذلك فأنهن يدلين بأصواتهن وقد يعود ذلك إلى إقبال المرأة العاملة على

المشاركة فى انتخابات النقابات العمالية والمهنية والأندية والجمعيات الأهلية دون الأهتمام بالأنتخابات السياسية لمجلسى الشعب والشورى.

★ **أما بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية على السؤال (٤٩) (هل سبق لك الترشيح فى الانتخابات؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول (١٣٣) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة**

| القيمة / الاستجابة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| ليس لديهن بطاقة انتخابية | ٦٠٤ | ٦٠,٤٪ |
| نعم | ٣٤ | ٣,٤٪ |
| لا | ٣٦٢ | ٣٦,٢٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٣,٤٪، ونسبة الإجابة بلا ٣٦,٢٪، وهى نسبة طبيعية تعكس حقيقة عدم مشاركة المرأة فى الحياة العامة.

★ **أما استجابات العينة حسب المحافظات على السؤال ( هل سبق لك الترشيح فى الانتخابات؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول (١٣٤) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى المحافظات**

| الاستجابة / المحافظة | ليس لديهن بطاقة انتخابية | نعم | لا |
|---|---|---|---|
| القاهرة | ٦٤,٣٪ | ٣,١٪ | ٣٢,٦٪ |
| الإسكندرية | ٦٨٪ | ٤٪ | ٢٨٪ |
| المنوفية | ٥٠,٤٪ | ٤٪ | ٤٥,٦٪ |
| المنيا | ٦٠,٤٪ | ٢,٨٪ | ٣٦,٨٪ |
| الإجمالى | ٦٠,٤٪ | ٣,٤٪ | ٣٦,٢٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث يأتى فى مقدمة المحافظات محافظتى الإسكندرية والمنوفية حيث بلغت نسبه الإجابة بنعم ٤٪، ويليهن محافظة القاهرة حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٣,١٪،وتأتى فى الأخير محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢,٨٪ .

★ اما بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل سبق لك الترشيح فى الانتخابات؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٣٥) يوضح توزيع استجابات العينة على مستوى القطاعات

| الاستجابة / القطاع | ليس لديهن بطاقة انتخابية | نعم | لا |
|---|---|---|---|
| الحكومى | ٥٩,٧٪ | ٢,٤٪ | ٣٧,٩٪ |
| العام | ٤٧,٦٪ | ٦,٩٪ | ٤٥,٦٪ |
| الخاص | ٧٢,٤٪ | ١,٧٪ | ٢٥,٩٪ |
| الاستثمارى | ٦٠٪ | ٢٠٪ | ٢٠٪ |
| الإجمالى | ٦٠,٤٪ | ٣,٤٪ | ٣٦,٢٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث يأتى فى مقدمة القطاعات القطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٢٠٪. ويليه القطاع العام حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٦,٩٪،ثم يليه القطاع الحكومى حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ٢,٤٪، ويأتى فى الأخير القطاع الخاص حيث كانت نسبة الإجابة بنعم ١,٧٪.

★ أما بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية على سؤال رقم ( ٥٠ ) ( ما نوع هذه الانتخابات التى تشاركين فيها ؟ ) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٣٦) يوضح توزيع الإجابة بنعم لإجمالى العينة

| القيمة / المتغير | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نقابة | ١٨٦ | ١٨,٦٪ |
| مجلس الإدارة | ٨٣ | ٨,٣٪ |
| مجلس الشعب | ٢٥٥ | ٢٥,٥٪ |
| مجلس الشورى | ١٦٨ | ١٦,٨٪ |
| انتخابات جمعيه | ٣٣ | ٣,٣٠٪ |
| انتخابات نادى | ٦٥ | ٦,٥٪ |

فى ضوء الجدول السابق نجد أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت مشاركتهن حيث تأتى المشاركة فى انتخابات (مجلس الشعب) فى المقدمة حيث كانت نسبة المشاركات ٢٥,٥٪، ثم يليه المتغير ( نقابة ) حيث بلغت نسبة المشاركات ١٨,٦٪، ثم يليه المتغير ( مجلس الشورى ) حيث بلغت نسبه المشاركات ١٦,٨٪ ثم يليه المتغير ( مجلس الإدارة ) حيث بلغت نسبه المشاركات ٨,٣٪، ثم يليه المتغير ( انتخابات نادى ) حيث بلغت نسبة المشاركات ٦,٥٪، وفى الأخير المتغير (انتخابات جمعيه) حيث بلغت نسبة المشاركات ٣,٣٪.

★ أما بالنسبة لاستجابات العينة الإجمالية حسب المحافظات على سؤال (ما هو نوع الانتخابات التى تشاركين فيها ؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٣٧) يوضح توزيع نوع المشاركة فى الانتخابات لإجمالى العينة للمحافظات

| الاستجابة / المحافظة | القاهرة | الإسكندرية | المنوفية | المنيا | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| نقابة | ١٥,٤٪ | ٢٤٪ | ٢٦,٨٪ | ١١,٦٪ | ١٨,٦٪ |
| مجلس الإدارة | ٥,١٪ | ١٢٪ | ١٨٪ | ٠,٨٪ | ٨,٣٪ |
| مجلس الشعب | ٢٢,٦٪ | ١٣,٣٪ | ٣١,٦٪ | ٣٠,٨٪ | ٢٥,٥٪ |
| مجلس الشورى | ١٢,٦٪ | ١٠,٧٪ | ٢٧,٦٪ | ١٥,٦٪ | ١٦,٨٪ |
| انتخابات جمعيه | ٤,٦٪ | ٥,٣٪ | ٢,٤٪ | ١,٢٪ | ٣,٣٪ |
| انتخابات نادى | ٨,٩٪ | ٩,٣٪ | ٥,٦٪ | ٢,٤٪ | ٦,٥٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت مشاركتهن على النحو التالى:

١ - بالنسبة لمتغير ( نقابة ) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة ٢٦,٨٪، ثم يليها محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة المشاركة ٢٤٪، ثم يليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة المشاركة ١٥,٤٪، ثم يليها فى الأخير محافظة المنيا حيث بلغت نسبة المشاركة ١١,٦٪.

٢ - بالنسبة للمتغير (مجلس الإدارة ) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة ١٨٪، ويليها محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة المشاركة ١٢٪، ثم يليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة المشاركة ٥,١٪ وتأتى فى الأخير محافظة المنيا حيث بلغت نسبة المشاركة ٠,٨٪.

٣ - بالنسبة للمتغير ( مجلس الشعب ) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة ٣١,٦٪، ثم يليها محافظة المنيا حيث بلغت نسبة المشاركة ٣٠,٨٪، ثم يليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة المشاركة ٢٢,٦٪، وتأتى فى الأخير محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة المشاركة ١٣,٣٪.

٤ - بالنسبة لمتغير ( مجلس الشورى ) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة المنوفية حيث نسبة مشاركة المرأة العاملة ٢٧,٦٪ ويليها محافظة المنيا حيث بلغت نسبة المشاركة ١٥,٦٪ ثم تليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة المشاركة ١٢,٦٪، وتأتى فى الأخير محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة المشاركة ١٠,٧٪.

٥ - بالنسبة لمتغير ( انتخابات جمعيه ) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة ٥,٣٪، وتليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة المشاركة ٤,٦٪، ثم تليها محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة المشاركة ٢,٤٪، وتأتى فى الأخير محافظة المنيا حيث بلغت نسبة المشاركة ١,٢٪.

٦ - بالنسبة لمتغير ( انتخابات النادى ) تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة ٩,٣٪، ثم تليها محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة المشاركة ٨,٩٪، ثم تليها محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة المشاركة ٥,٦٪، وتأتى فى الأخير محافظة المنيا حيث بلغت نسبة المشاركة ٢,٤٪.

**★ أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات على سؤال ( ما هو نوع الانتخابات التى تشاركين فيها ؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:**

**جدول (١٣٨) يوضح توزيع نوع المشاركة فى الانتخابات على مستوى القطاعات**

| القطاع / المتغير | الحكومى | العام | الخاص | الاستثمارى | الإجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| نقابة | ١٥,٨٪ | ٣٧,٥٪ | ٧,٢٪ | - | ١٨,٦٪ |
| مجلس الإدارة | ٢٪ | ٢٧,٨٪ | ١,٤٪ | ٢٠٪ | ٨,٣٪ |
| مجلس الشعب | ٢٧,١٪ | ٢٩٪ | ٢٠٪ | ٢٠٪ | ٢٥,٥٪ |
| مجلس الشورى | ١٥,٣٪ | ٢٥٪ | ١٢,١٪ | ٢٠٪ | ١٦,٨٪ |
| انتخابات جمعية | ٣,٣٪ | ٤,٨٪ | ٢,١٪ | - | ٣,٣٪ |
| انتخابات نادى | ٥,٣٪ | ١٢,١٪ | ٣,١٪ | ٤٠٪ | ٦,٥٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت مشاركتهن على النحو التالى:

١ - بالنسبة للمتغير ( نقابة ) يأتى القطاع العام فى مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبه مشاركة المرأة العاملة فى الانتخابات ٣٧,٥٪، ويليه القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة مشاركة العاملات ١٥,٨٪، ثم يليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة المشاركة ٧,٢٪، ثم يأتى فى الأخير القطاع الاستثمارى حيث لم يشارك أحد منهن فى الانتخابات النقابية.

٢ - بالنسبة لمتغير ( مجلس الإدارة) يأتى القطاع العام فى مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة فى الانتخابات ٢٧,٨٪، ويليه القطاع الاستثمارى حيث

بلغت نسبة المشاركة ٢٠٪، ثم يليه القطاع الحكومى حيث بلـغت نسبة المشاركة ٢٪، ثم يأتى فى الأخير القطاع الخاص حيث بلغت نسبة المشاركة ١,٤٪ .

٣ - بالنسبة لمتغير ( مجلس الشعب ) يأتى القطاع العام فى مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة فى الانتخابات ٢٩٪، ويليه القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة المشاركة ٢٧,١٪، ثم يليه القطاع الخاص والاستثمارى حيث بلغت نسبةالمشاركة٢٠٪.

٤ - بالنسبة لمتغير ( مجلس الشورى ) يأتى القطاع العام فى مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة فى الانتخابات ٢٥٪، ثم يليه القطاع الاستثمارى حيث بلغت نسبة المشاركة ٢٠٪، ثم يليه القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة المشاركة ١٥,٣٪ ، ويأتى فى الأخير القطاع الخاص حيث بلغت نسبة المشاركة ١٢,١٪.

٥ - بالنسبة لمتغير ( انتخابات جمعيه ) يأتى القطاع العام فى مقدمة القطاعات حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة فى الانتخابات ٤,٨٪، ثم يليه القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة المشاركة ٣,٣٪، ثم يليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة المشاركة ٢,١٪، ويأتى فى الأخير القطاع الاستثمارى حيث لم يشارك أحد فى الانتخابات.

٦ - بالنسبة للمتغير ( انتخابات نادى ) يأتى القطاع الاستثمارى فى المقدمة حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة العاملة فى الانتخابات ٤٠٪، ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة المشاركة ١٢,١٪، ثم يليه القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة المشاركة ٥,٣٪، ويأتى فى الأخير القطاع الخاص حيث بلغت نسبة المشاركة٣,١٪.

ويتضح مما سبق قلة نسبة مشاركة النساء العاملات عينة البحث فى الانتخابات أو الإدلاء بأصواتهن وهذا أن دل على شئ فإنما يدل على نقص الوعى السياسى لدى المرأة العاملة لأهمية دورها فى الحياة السياسية وفاعلية وتأثير هذه المشاركة وانعكاستها عل مصالحها .

نلاحظ من الجداول السابقة أن نسبة المشاركة السياسية للمرأة العاملة فى مؤسسات المجتمع المدنى ضئيلة، ولقد حرمت المرأة المصرية من حقوقها السياسية مدة طويلة، حتى اعترفت المادة ٤٠ من دستور عام ١٩٥٦ بحقها فى الانتخاب والترشيح للمجالس النيابية والمؤسسات السياسية، وقضت المادة الأولى من قانون مباشرة الحقوق السياسية رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٦ بأن على كل مصرى ومصرية بلغ ثمانية عشرة سنة ميلادية أن يباشر بنفسه الحقوق السياسية الآتية:

١) إبداء الرأى فى كل استفتاء.

٢) إبداء الرأى فى الاستفتاء الذى يجرى لرئاسة الجمهورية.

٣) انتخاب أعضاء مجلس الشعب.

كما قضى فى المادة الرابعة من هذا القانون بأن( يجب أن يقيد بجداول الانتخاب كل من له حق مباشرة الحقوق السياسية من الذكور والإناث).[١]

وعلى الرغم من ذلك، لوحظ عزوف المرأة المصرية طوال هذه الفترة عن ممارسة حقوقها السياسية، وظل تمثيلها فى المجلس النيابى هامشيا، وقد عملت الحكومات المتعاقبة على تخصيص عدد من المقاعد فى المجالس التشريعية للنساء إلى أن ( ألغى هذا التخصيص بالقانون رقم ١٨٨ لسنة ١٩٨٦ وإذا ألقينا نظرة إحصائية إلى المشاركة السياسية للمرأة قبل نظام تخصيص مقاعد للمرأة فى المجالس النيابية وبعده)، سنجد أن نسبة العضوات ( المعينات والمنتخبات) بمجلسى الشعب والشورى مقارنة بنسبة الرجال نجد أن نسبة النساء قد بلغت فى انتخابات مجلس الشعب عام ١٩٥٧ (٠,٦٪) والرجال (٩٩,٤٪) وفى عام ١٩٦٤ كانت (٢,٢٩٪)، وعام ١٩٦٩ كانت ( ٠,٨٦)، وعام ١٩٧١ كانت ( ٢,٢٩)، وعام ١٩٧٦ كانت (١,٧٢)، ثم عام ١٩٧٩ كانت (٩٪) بسبب التخصيص، وفى عام ١٩٨٤ كانت نسبة النساء (٨,٣٪)، فى عام ١٩٨٧كانت النسبة (٣,٩٪)، بعد إلغاء نظام التخصيص، فى عام١٩٩٠ انخفضت نسبة النساء إلى (٢,٣٪)، وفى عام ١٩٩٥ بلغت النسبة (٢,٣٪)، وفى عام ٢٠٠٠ كانت نسبة النساء (٢,٤٪)، وكأننا عدنا بنسبة التمثيل إلى أقل مما كان عليه الحال منذ أربعين عاما.

وفى مجلس الشورى الذى يعود تاريخه الحديث وفقا للدستور إلى عام ١٩٨٠ كانت نسبة مشاركة السيدات (٣,٣٪) وكانت النسبة فى انتخابات عام ١٩٩٦ و عام ٢٠٠٠ (٥,٧٪)، بسبب التعيين.

والذى يتابع تطور نسبة المشاركة يجد أنه منذ عام ١٩٥٦ وحتى انتخابات عام ٢٠٠٠ وهى آخر انتخابات أجريت، شغلت ٦٨ سيدة فقط عدد ١٥٢ مقعدا على مدى نصف قرن من الزمان، بنسبة تراوحت ما بين ٠,٥٪ إلى ٢٪ ماعدا انتخابات عام ١٩٧٩ حيث كانت ٩٪ تقريبا لوجود نظام التخصيص، فى حين كانت فى انتخابات عام ١٩٥٧ مقعدين بالانتخاب، ومقعدا بالتعيين، ثم انتخابات عام ١٩٧٦ عدد ٤ سيدات بالانتخاب وسيدتين بالتعيين .[٢]

---

(١) شادية عبد الوهاب، بحث حول تناول أوضاع المرأة المصرية كصانعة للقرار فى التمكين والإصلاح السياسى فى العهد الحالى القاهرة ٢٠٠٥.

(٢) شادية عبد الوهاب،، المرجع السابق.

وعلى الرغم من تزايد المجهودات نحو الدعوة إلى تفعيل مشاركة المرأة وزيادة نسبة تمثيلها والقيد فى الجداول الانتخابية، لم يبلغ عدد المقيدات بالجداول الانتخابية عام ١٩٧٥ سوى نسبة ١٦٪ من إجمالى المقيدين وفى عام ١٩٨٦ بلغت النسبة ١٨٪ وفى عام ١٩٨٩ بلغت ٣٥٪، وفى عام ٢٠٠٤ بلغ عدد المقيدات ١١ مليون سيدة من حوالى ٣٠ مليونا مقيدين بالجداول الانتخابية بعد التنقية أى نسبة ٣٧٪.

ولقد زاد الإقبال على ترشيح النساء بمعرفتهن، حيث وصل عام ١٩٨٦ ـ ١٩٩٠ إلى ٢٢ مرشحة، وعام ١٩٩٠ ـ ١٩٩٥ إلى ٤٢ مرشحة، وعام ١٩٩٥ ـ ٢٠٠٠ إلى ٨٧ مرشحة، وعام ٢٠٠٠ ـ ٢٠٠٥ إلى ١٣١ مرشحة. فى حين كانت ترشيحات الأحزاب للنساء هزيلة للغاية، وأسفرت نتائج الانتخابات عن نسبة تمثيل ضعيفة جدا بالمقارنة بتزايد عدد النساء فى المجتمع بالنسبة إلى عدد الذكور. لذلك يجب على الدولة والأحزاب السياسية مؤازرة المرأة خاصة المرأة العاملة لتفعيل دورها فى المشاركة السياسية وفى مؤسسات المجتمع المدنى لنستفيد من طاقات وقدرات نصف المجتمع .(١)

**★ أما بالنسبة لاستجابات النساء العاملات عينة البحث نحو السؤال ( ٥١) (هل عملك له تأثير سلبى على المشاركة السياسية و الاجتماعية ؟) فقد كانت على النحو التالى:**

**جدول رقم (١٣٩) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينه**

| الاستجابة / القيمة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| نعم | ١٣٦ | ١٢,٦٪ |
| لا | ٨٧٤ | ٨٧,٤٪ |
| الإجمالى | ١٠٠٠ | ١٠٠٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن نحو السؤال ( هل عملك له تأثير سلبى على المشاركة السياسية والاجتماعية ) حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٢,٦٪، بينما بلغت نسبه الإجابة بلا ٨٧,٤٪.

(١) شادية عبد الوهاب،، المرجع السابق

* أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب المحافظات على السؤال ( هل عملك له تأثير سلبى على المشاركة السياسية والاجتماعية ؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٤٠) يوضح توزيع استجابات إجمالى العينة على مستوى المحافظات

| المحافظة / الاستجابة | نعم | لا |
|---|---|---|
| القاهرة | ١٤,٦٪ | ٨٥,٤٪ |
| الاسكندريه | ١٢٪ | ٨٨٪ |
| المنوفية | ١٤٪ | ٨٦٪ |
| المنيا | ٨,٨٪ | ٩١,٢٪ |
| الإجمالى | ١٢,٦٪ | ٨٧,٤٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث تأتى فى مقدمة المحافظات محافظة القاهرة حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم عملى له تأثير سلبى على المشاركة السياسية ١٤,٦٪، ويليها محافظة المنوفية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٤٪، ثم يليها محافظة الإسكندرية حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٢٪، وتأتى فى الأخير محافظة المنيا حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ٨,٨٪.

* أما بالنسبة لاستجابات العينة حسب القطاعات على سؤال ( هل عملك له تأثير على المشاركة السياسية ؟) فقد كانت على النحو المبين فى الجدول التالى:

جدول (١٤١) يوضح توزيع استجابات العينة على مستوى القطاعات

| القطاع / الاستجابة | نعم | لا |
|---|---|---|
| الحكومى | ١٤٪ | ٨٦٪ |
| العام | ١١,٣٪ | ٨٨٪ |
| الخاص | ١١,٧٪ | ٨٨,٣٪ |
| الاستثمارى | - | ١٠٠٪ |
| الإجمالى | ١٢,٦٪ | ٨٧,٤٪ |

فى ضوء الجدول السابق يتضح أن النساء العاملات عينة البحث قد تفاوتت استجابتهن حيث يأتى فى مقدمة القطاعات القطاع الحكومى حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١٤٪، ثم يليه القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١١,٧٪، ثم يليه القطاع العام حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم ١١,٣٪، ويأتى فى الأخير القطاع الاستثمارى حيث لم يجيب أحد بنعم، ومما سبق أن العمل ليس له تأثير سلبى على المشاركة السياسية والاجتماعية وانما تعدد أدوار المرأة ومسئولياتها كزوجة وأم وامرأة عامله وضيق الوقت وعدم وجود وعى سياسى بأهمية دورها فى الحياة السياسية والاجتماعية وظروف التنشئة الاجتماعية التى تحصر دور المرأة فى البيت وتربيه الأبناء كلها عوامل مؤثرة على المشاركة الاجتماعية والسياسية.

# استنتاجات عامة

**مما سبق نخلص إلى:**

- ضعف نسبة مشاركة المرأة العاملة فى مؤسسات المجتمع المدنى.
- غالبية السيدات العاملات لا يشاركن فى مؤسسات المجتمع المدنى لضيق الوقت المقسم بين العمل ومسئوليات المنزل.
- غالبية السيدات العاملات لا يشعرن بفعالية وتأثير لدورهن فى مؤسسات المجتمع المدنى.
- ضعف الوعى السياسى والاجتماعى لدى المرأة العاملة بأهمية مشاركتها الاجتماعية والسياسية فى المجتمع.
- ضعف نسبة مشاركة المرأة العاملة فى الحياة السياسية وفى المشاركة فى العملية الانتخابية.
- العمل ليس له تأثير سلبى على المشاركة السياسية والاجتماعية للمرأة العاملة وإن تعدد الأدوار وعدم تنظيم الوقت من أهم أسباب عدم المشاركة الاجتماعية والسياسية.
- لمستوى الدخل والمكانة تأثير مباشر على مشاركة المرأة العاملة فى العمل السياسى والعمل الإجتماعى والعمل التطوعى ومؤسسات المجتمع المدنى.. فكلما ارتفع الدخل والمكانة التى تحتلها المرأة كلما زادت نسبة وفعالية المشاركة والعكس صحيح.



# الفصل السابع

## العلاقات الارتباطية بين البيانات الأولية ومشكلات المرأة العاملة

# العلاقات الارتباطية بين البيانات الأولية والمشكلات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية للمرأة العاملة

تحددت متغيرات البحث فى خمسة متغيرات أساسية هى الموقع الجغرافى و قطاع العمل الذى تعمل فيه المبحوثات و المستوى التعليمى وسنوات الخبرة والدرجة الوظيفية.

- باستخدام برنامج التحليل الإحصائي فى العلوم الاجتماعية ( SPSS ) لإجراء مقارنات بين إجابات المبحوثات فى المحافظات الأربع وكانت النتائج كالتالى:-

**★ يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين محل الإقامة وبين وجود مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقت المراة كعاملة وربة بيت وأم وزوجة.**

**جدول رقم (١٤٢)**

| القيمة / المتغير | وجود مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقت المراة كعاملة وربة بيت وأم وزوجة | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| المحافظة | نعم | | أحيانا | | لا | | لا ينطبق | |
| | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| القاهرة | ١١٣ | ٤٥,٩٪ | ١١١ | ٤٤,٩٪ | ٧٢ | ٢٤,٢٪ | ٥٤ | ٢٥,٨٪ |
| الإسكندرية | ٢٧ | ١١٪ | ٣١ | ١٢,٦٪ | ٤٧ | ١٥,٨٪ | ٤٥ | ٢١,٥٪ |
| المنوفية | ٦٠ | ٢٤,٤٪ | ٥٧ | ٢٣,١٪ | ٨٠ | ٢٦,٨٪ | ٥٣ | ٢٥,٤٪ |
| المنيا | ٤٦ | ١٨,٧٪ | ٤٨ | ١٩,٤٪ | ٩٩ | ٣٣,٢٪ | ٥٧ | ٢٧,٣٪ |
| الاجمالى | ٢٤٦ | ١٠٠٪ | ٢٤٧ | ١٠٠٪ | ٢٩٨ | ١٠٠٪ | ٢٠٩ | ١٠٠٪ |

- **من الجدول السابق يتضح ما يلى:-**
- **بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، كانت الإجابة كالتالى:- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٢٩,٨٪ من إجمالى العينة وهى أعلى نسبة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٤,٧٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٤,٦٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية بين المحافظات الأربع حيث نجد أن كا$^{٢}$ = ٥٦,٣٧٤ بدرجة حرية = ٩ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر، وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين محل الإقامة وبين وجهة نظر المبحوثات من السؤال هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتهن كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين محل إقامتهن وجد أن معامل

التوافق=٠,٢٣١ أى أنه يوجد أرتباط ونلاحظ أن فى محافظة القاهرة بلغت أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال وهى٣٢,٣٪ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة، ثم يليهن المبحوثات فى المنوفية بنسبة ٢٤٪ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة، ثم يليهن المبحوثات فى المنيا بنسبة ١٨,٤٪ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة وأخيرا المبحوثات فى الإسكندرية بنسبة ١٨٪ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة.

**★ يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين محل الإقامة وبين نظرة المجتمع للمراة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل.**

جدول (١٤٣)

| القيمة / المتغير | نظرة المجتمع للمراة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | أحيانا | | لا | | لا ينطبق | |
| المحافظة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| القاهرة | ١٦١ | ٣٦,٦٪ | ١٠٩ | ٣٨,١٪ | ٧٧ | ٣٠,٦٪ | ٣ | ١٣,٦٪ |
| الإسكندرية | ٦٤ | ١٤,٥٪ | ٤١ | ١٤,٣٪ | ٤١ | ١٦,٣٪ | ٤ | ١٨,٢٪ |
| المنوفية | ١٠٦ | ٢٤,١٪ | ٨٠ | ٢٨٪ | ٦٢ | ٢٤,٦٪ | ٢ | ٩,١٪ |
| المنيا | ١٠٩ | ٢٤,٨٪ | ٥٦ | ١٩,٦٪ | ٧٢ | ٢٨,٦٪ | ١٣ | ٥٩,١٪ |
| الاجمالى | ٤٤٠ | ١٠٠٪ | ٢٨٦ | ١٠٠ | ٢٥٢ | ١٠٠٪ | ٢٢ | ١٠٠٪ |

- من الجدول السابق يتضح ما يلى:
- بسؤال المبحوثات هل ينظر المجتمع للمراة على انها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل . كانت إجابة المبحوثات كالتالى: من أجبن بنعم بلغت نسبتهن ٤٤٪ من إجمالى العينة وهى أعلى نسبة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٨,٦٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢٥,٢٪ من إجمالى العينة ، **نلاحظ أن نصف العينة تقريبا قد أجمعوا على أن المجتمع ينظر للمراة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل.**

وظهرت فروق معنوية بين المحافظات الأربع حيث نجد ان كا٢ = ٢٤,٢٤٦ بدرجة حرية =٩ اما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠٠٤ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد انه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين محل الاقامة وبين وجهة نظر المبحوثات من ان المجتمع ينظر للمراة على انها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل . وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين محل اقامتهن وجد أن معامل التوافق= ٠,١٥٤ وهو ضعيف اى أنه يوجد أرتباط ، ونلاحظ ان فى محافظة القاهرة بلغت أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال وهى ٤٦٪ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة، ثم يليهن المبحوثات بمحافظة المنيا بنسبة ٤٣,٦٪ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة، ثم يليهن المبحوثات فى الأسكندرية بنسبة ٤٢,٧٪ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة وأخيرا المبحوثات فى المنوفية بنسبة ٤٢,٤٪ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة.

★ يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين محل الإقامة وبين وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل.

جدول رقم (١٤٤)

| القيمة / المتغير | توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لا ينطبق | |
| المحافظة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| القاهرة | ٨٤ | ٣٦,٧٪ | ٩١ | ٣٩,٢٪ | ١٥٧ | ٣٢,٥٪ | ١٨ | ٣٢,١٪ |
| الإسكندرية | ٣٦ | ١٥,٧٪ | ٣٤ | ١٤,٧٪ | ٧٤ | ١٥,٣٪ | ٦ | ١٠,٧٪ |
| المنوفية | ٤٣ | ١٨,٨٪ | ٥١ | ٢٢٪ | ١٤٢ | ٢٩,٤٪ | ١٤ | ٢٥٪ |
| المنيا | ٦٦ | ٢٨,٨٪ | ٥٦ | ٢٤,١٪ | ١١٠ | ٢٢,٨٪ | ١٨ | ٣٢,١٪ |
| الاجمالى | ٢٢٩ | ١٠٠٪ | ٢٣٢ | ١٠٠٪ | ٤٨٣ | ١٠٠٪ | ٥٦ | ١٠٠٪ |

➢ من الجدول السابق يتضح ما يلى:-

➢ بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل كانت إجابة المبحوثات كالتالى :- من أجابوا بلا بلغت نسبتهن ٤٨,٣٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا ٢٣,٢٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم ٢٢,٩٪ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية بين المحافظات الأربعة حيث نجد أن كا$^{٢}$ = ١٤,٨١١ بدرجة حرية = ٩ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو =٠,٠٩٦ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أكبر مما يدل على عدم وجود فرق معنوى بين الانتماء للمدينة محل الاقامة وبين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال.

★ **يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين محل الإقامة وبين ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المراة لديهم.**

**جدول رقم (١٤٥)**

| القيمة / المتغير | ميل بعض اصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المراة لديهم | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| المحافظة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| القاهرة | ١٤٠ | ٣٧,٩٪ | ١٤٢ | ٣٦,٨٪ | ٦٣ | ٢٨,٨٪ | ٥ | ١٩,٢٪ |
| الاسكندرية | ٥٤ | ١٤,٦٪ | ٥٩ | ١٥,٣٪ | ٣٦ | ١٦,٤٪ | ١ | ٣,٨٪ |
| المنوفية | ٩٦ | ٢٦٪ | ٨٣ | ٢١,٥٪ | ٦١ | ٢٧,٩٪ | ١٠ | ٣٨,٥٪ |
| المنيا | ٧٩ | ٢١,٤٪ | ١٠٢ | ٢٦,٤٪ | ٥٩ | ٢٦,٩٪ | ١٠ | ٣٨,٥٪ |
| الاجمالى | ٣٦٩ | ١٠٠٪ | ٣٨٦ | ١٠٠٪ | ٢١٩ | ١٠٠٪ | ٢٦ | ١٠٠٪ |

- **من الجدول السابق يتضح ما يلى:-**
- **بسؤال المبحوثات هل يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المراة لديهم كانت الإجابة كالتالى:- من أجبن بأحياناً بلغت نسبتهن ٣٨,٦٪ من إجمالى العينة وهى أعلى نسبة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٣٦,٩٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢١,٩٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية بين المحافظات الأربعة حيث نجد أن كا٢ = ١٧,١٢٥ بدرجة حرية =٩ أما بالنسبة لستوى الدلالة فهو =٠,٠٤٧ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل، مما يدل على وجود فرق معنوى بين الانتماء للمدينة محل الإقامة وبين وجهة نظر المبحوثات من أن بعض أصحاب الأعمال يميل إلى عدم توظيف المراة لديهم، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين محل إقامتهن وجد أن معامل التوافق= ٠,١٣ أى أنه يوجد أرتباط ، ونلاحظ أنه فى محافظة القاهرة بلغت أعلى نسبة فى من أجبن بنعم على هذا السؤال وهى٤٠٪ من إجمالى المبحوثات فى المحافظة، ثم يليهن المبحوثات فى المنوفية بنسبة ٣٨,٤٪ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة، ثم يليهن المبحوثات فى الاسكندرية بنسبة ٣٦٪ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة وأخيرا المبحوثات فى المنيا بنسة ٣١,٦٪ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة.

**★ يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين محل الإقامة وبين ضعف دخل المراة بالمقارنة بالزملاء الرجال.**

**جدول رقم (١٤٦)**

| القيمة / المتغير | ضعف دخل المراة بالمقارنة بالزملاء الرجال | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لا ينطبق | |
| المحافظة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| القاهرة | ٩٠ | ٣٧,٧٪ | ٥١ | ٤٠,٨٪ | ١٩١ | ٣٢,٦٪ | ١٨ | ٣٥,٣٪ |
| الإسكندرية | ٤١ | ١٧,٢٪ | ١٣ | ١٠,٤٪ | ٨٤ | ١٤,٤٪ | ١٢ | ٢٣,٥٪ |
| المنوفية | ٤٤ | ١٨,٤٪ | ٢٧ | ٢١,٦٪ | ١٧٢ | ٢٩,٤٪ | ٧ | ١٣,٧٪ |
| المنيا | ٦٤ | ٢٦,٨٪ | ٣٤ | ٢٧,٢٪ | ١٣٨ | ٢٣,٦٪ | ١٤ | ٢٧,٥٪ |
| الاجمالى | ٢٣٩ | ١٠٠٪ | ١٢٥ | ١٠٠٪ | ٥٨٥ | ١٠٠٪ | ٥١ | ١٠٠٪ |

- **من الجدول السابق يتضح ما يلى:-**
- **بسؤال المبحوثات هل دخلهن الشهرى ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال كانت إجابة المبحوثات كالتالى:- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٥٨,٥٪ من إجمالى العينة وهى أعلى نسبة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم ٢٣,٩٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا ١٢,٥٪ من إجمالى العينة، نلاحظ أن أكثر من نصف العينة قد أجمعوا على أن دخلهن الشهرى ليس ضعيفا بالمقارنة بالزملاء الرجال.**

وظهرت فروق معنوية بين المحافظات الأربعة حيث نجد أن كا$^{٢}$ = ٢٠,٧٣٤ بدرجة حرية =٩ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠١٤ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد انه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين الانتماء للمدينة محل الإقامة وبين وجهة نظر المبحوثات من أن دخلهن الشهرى ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال أم لا، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين محل إقامتهن وجد أن معامل التوافق= ٠,١٤٣ أى أنه يوجد أرتباط ، ونلاحظ أن محافظة الإسكندرية بلغت بها أعلى نسبة للمبحوثات اللاتى أجبن بنعم على هذا السؤال وهى ٢٧,٣٪ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة، ثم يليهن المبحوثات فى القاهرة بنسبة ٢٥,٧٪ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة، ثم يليهن المبحوثات فى المنيا بنسبة ٢٥,٦٪ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة وأخيرا المبحوثات فى المنوفية بنسة ١٧,٦٪ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة.

* **يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين محل الإقامة وبين المشاركة فى الانتخابات والتصويت فيها.**

**جدول رقم (١٤٧)**

| القيمة / المتغير | المشاركة فى الانتخابات والتصويت فيها | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | لا توجد لديها بطاقة | | نعم | | لا | |
| المحافظة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| القاهرة | ٢٢٦ | ٣٧,٤٪ | ١٣٢ | ٣٣,٥٪ | ٢ | ٦,٣٪ |
| الإسكندرية | ١٠٢ | ١٦,٩٪ | ٤١ | ١١,٣٪ | ٧ | ٢١,٩٪ |
| المنوفية | ١٢٦ | ٢٠,٩٪ | ١٠٧ | ٢٩,٤٪ | ١٧ | ٥٣,١٪ |
| المنيا | ١٥٠ | ٢٤,٨٪ | ٩٤ | ٢٥,٨٪ | ٦ | ١٨,٨٪ |
| الاجمالى | ٦٠٤ | ١٠٠٪ | ٣٦٤ | ١٠٠٪ | ٣٢ | ١٠٠٪ |

- **من الجدول السابق يتضح مايلى:-**
- **بسؤال المبحوثات هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك كانت الإجابة كالتالى ( من لا توجد لديهن بطاقة انتخابية ) بلغت نسبتهن ٦٠,٤٪ من إجمالى العينة، من لديهن بطاقة انتخابية بلغت نسبتهن ٣٩,٦٪ من إجمالى العينة، من كانت إجابتهن بنعم ٣٦,٤٪ من إجمالى العينة ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا ٣,٢٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية بين المحافظات الأربعة حيث نجد أن كا$^{2}$ = ٣٢,٣٠٧ بدرجة حرية = ٩ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين الانتماء للمدينة محل الاقامة وبين وجهة نظر المبحوثات هل يشاركن فى الانتخابات بالإدلاء باصواتهن ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين محل إقامتهن وجد أن معامل التوافق= ٠,١٧٧ أى أنه يوجد أرتباط ، ونلاحظ أن فى محافظة المنوفية بلغت أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال وهى ٤٢,٨٪ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة، ثم يليهن المبحوثات فى المنيا بنسبة ٣٧,٦٪ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة، ثم يليهن المبحوثات فى القاهرة بنسبة ٣٤,٩٪ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة وأخيرا المبحوثات فى الاسكندرية بنسة ٢٧,٩٪ من إجمالى المبحوثات بالمحافظة، ويوضح ذلك أن مشاركة المراة السياسية فى الريف تزيد عن مشاركتها في المدينة .

* يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين القطاعات المختلفة وبين وجود مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة.

جدول رقم (١٤٨)

| القيمة / المتغير | وجود مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقت كامرأة العاملة وربة بيت وام وزوجة | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لا ينطبق | |
| القطاع | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| حكومى | ١٢٢ | ٤٩,٦٪ | ١٠٩ | ٤٤,١٪ | ١٥٥ | ٥٢٪ | ٧١ | ٣٤٪ |
| عام | ٥٢ | ٢١,١٪ | ٦٣ | ٢٥,٥٪ | ٧٥ | ٢٥,٢٪ | ٥٨ | ٢٧,٨٪ |
| خاص | ٧١ | ٢٨,٩٪ | ٧٣ | ٢٩,٦٪ | ٦٦ | ٢٢,١٪ | ٨٠ | ٣٨,٣٪ |
| استثمارى | ١ | ٠,٤٪ | ٢ | ٠,٨٪ | ٢ | ٠,٧٪ | | |
| الاجمالى | ٢٤٦ | ١٠٠٪ | ٢٤٧ | ١٠٠٪ | ٢٩٨ | ١٠٠٪ | ٢٠٩ | ١٠٠٪ |

➢ **من الجدول السابق يتضح ما يلى:-**

➢ **بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة كانت الإجابة كالتالى:- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٢٩,٨٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٤,٧٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٤,٦٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية بين القطاعات المختلفة حيث نجد أن كا$^{٢}$ =٢٤,٧٦٢ بدرجة حرية =٩ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو =٠,٠٠٣ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين الانتماء لقطاعات العمل المختلفة وبين وجهة نظر المبحوثات نحو السؤال توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة. وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين انتمائهن للقطاعات المختلفة وجد أن معامل التوافق= ٠,١٥٥ وهو ضعيف أى أنه يوجد ارتباط ، ونلاحظ أن فى القطاع الحكومى بلغت أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال وهى ٢٦,٧٪ من إجمالى المبحوثات بالقطاع، ثم يليهن المبحوثات فى القطاع الخاص بنسبة ٢٤,٥٪ من إجمالى المبحوثات بالقطاع، ثم يليهن المبحوثات فى القطاع العام بنسبة ٢١٪ من إجمالى المبحوثات بالقطاع، وأخيرا المبحوثات فى القطاع الاستثمارى بنسة ٢٠٪ من إجمالى المبحوثات بالقطاع.

★ يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين القطاعات المختلفة وبين نظرة المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل.

جدول رقم (١٤٩)

| القيمة / المتغير | نظرة المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | أحيانا | | لا | | لا ينطبق | |
| القطاع | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| حكومى | ١٩٧ | ٤٤,٨٪ | ١١٩ | ٤١,٦٪ | ١٣٢ | ٥٢,٤٪ | ٩ | ٤٠,٩٪ |
| عام | ١٠٩ | ٢٤,٨٪ | ٧٨ | ٢٧,٣٪ | ٥٦ | ٢٢,٢٪ | ٥ | ٢٢,٧٪ |
| خاص | ١٣٤ | ٣٠,٥٪ | ٨٧ | ٣٠,٤٪ | ٦١ | ٢٤,٢٪ | ٨ | ٣٦,٤٪ |
| استثمارى | | - | ٢ | ٠,٧٪ | ٣ | ١,٢٪ | - | - |
| الاجمالى | ٤٤٠ | ١٠٠٪ | ٢٨٦ | ١٠٠٪ | ٢٥٢ | ١٠٠٪ | ٢٢ | ١٠٠٪ |

➢ **من الجدول السابق يتضح مايلى:-**

➢ **بسؤال المبحوثات هل ينظر المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دورها فى المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل كانت الإجابة كالتالى من أجبن بنعم بلغت نسبتهن ٤٤٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٨,٦٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢٥,٢٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية بين القطاعات المختلفة حيث نجد أن كا$^2$ = ١٢,٩٨٩ بدرجة حرية = ٩ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو =٠,١٦٣وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أكبر مما يدل على عدم وجود فرق معنوى بين انتمائهن لقطاعات العمل المختلفة وبين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال.

★ **يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين القطاعات المختلفة وبين وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل.**

**جدول رقم (١٥٠)**

| المتغير / القيمة | وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | أحيانا | | لا | | لاينطبق | |
| القطاع | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| حكومى | ١١٨ | ٥١,٥٪ | ٩٩ | ٤٢,٧٪ | ٢٢٨ | ٤٧,٢٪ | ١٢ | ٢١,٤٪ |
| عام | ٤٢ | ١٨,٣٪ | ٦٥ | ٢٨٪ | ١٢٦ | ٢٦,١٪ | ١٥ | ٢٦,٨٪ |
| خاص | ٦٦ | ٢٨,٨٪ | ٦٨ | ٢٩,٣٪ | ١٢٧ | ٢٦,٣٪ | ٢٩ | ٥١,٨٪ |
| استثمارى | ٣ | ١,٣ | - | - | ٢ | ٠,٤٪ | - | - |
| الاجمالى | ٢٢٩ | ١٠٠٪ | ٢٣٢ | ١٠٠٪ | ٤٨٣ | ١٠٠٪ | ٥٦ | ١٠٠٪ |

➢ **من الجدول السابق يتضح ما يلى:-**

➢ **بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل كانت الإجابة كالتالى:- من أجبن بلا بلغت نسبتهن٤٨,٣٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٣,٢٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٢,٩٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية بين القطاعات المختلفة حيث نجد أن كا$^{٢}$ =٣٠,٦٣٠ بدرجة حرية =٩ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين انتمائهن لقطاعات العمل المختلفة وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين انتمائهن لقطاعات العمل المختلفة وجد أن معامل التوافق= ٠,١٧٢ أى أنه يوجد أرتباط ، ونلاحظ أن فى القطاع الاستثمارى بلغت أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجابوا بنعم على هذا السؤال وهى٦٠٪ من إجمالى المبحوثات بالقطاع، ثم يليهن المبحوثات فى القطاع الحكومى بنسبة ٢٥,٨٪ من إجمالى المبحوثات بالقطاع، ثم يليهن المبحوثات فى القطاع الخاص بنسبة ٢٢,٨٪ من إجمالى المبحوثات بالقطاع وأخيرا المبحوثات فى القطاع العام بنسة ١٦,٩٪ من إجمالى المبحوثات بالقطاع.

★ **يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين القطاعات المختلفة وبين ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم.**

**جدول رقم (١٥١)**

| القيمة / المتغير | ميل بعض اصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| القطاع | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| حكومى | ١٥٥ | ٤٢٪ | ١٨١ | ٤٦,٩٪ | ١٠٧ | ٤٨,٩٪ | ١٤ | ٥٣,٨٪ |
| عام | ٩٧ | ٢٦,٣٪ | ٩٥ | ٢٤,٦٪ | ٥٢ | ٢٣,٧٪ | ٤ | ١٥,٤٪ |
| خاص | ١١٣ | ٣٠,٦٪ | ١١٠ | ٢٨,٥٪ | ٥٩ | ٢٦,٩٪ | ٨ | ٣٠,٨٪ |
| استثمارى | ٤ | ١,١٪ | | | ١ | ٠,٥٪ | - | |
| الاجمالى | ٣٦٩ | ١٠٠٪ | ٣٨٦ | ١٠٠٪ | ٢١٩ | ١٠٠٪ | ٢٦ | ١٠٠٪ |

➢ **من الجدول السابق يتضح مايلى:-**

➢ **بسؤال المبحوثات هل يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم كانت إجابة المبحوثات كالتالى:- من أجبن بأحيانا بلغت نسبتهن ٣٨,٦٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن نعم بنسبة ٣٦,٩٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢١,٩٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية بين القطاعات المختلفة حيث نجد أن $كا^2$ = ٨,٧٤٢ بدرجة حرية = ٩ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو =٠,٤٦١ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه اكبر مما يدل على عدم وجود علاقة بين انتمائهن لقطاعات العمل المختلفة وبين وجهة نظر المبحوثات فى هذا السؤال.

* **يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين القطاعات المختلفة وبين ضعف دخل المراة بالمقارنة بالزملاء الرجال.**

**جدول رقم (١٥٢)**

| القيمة / المتغير | ضعف دخل المراة بالمقارنة بالزملاء الرجال | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| القطاع | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| حكومى | ١٢٤ | ٥١,٩٪ | ٥٨ | ٤٦,٤٪ | ٢٥٢ | ٤٣,١٪ | ٢٣ | ٤٥,١٪ |
| عام | ٤٢ | ١٧,٦٪ | ٣٠ | ٢٤٪ | ١٧٠ | ٢٩,١٪ | ٦ | ١١,٨٪ |
| خاص | ٧١ | ٢٩,٧٪ | ٣٧ | ٢٩,٦٪ | ١٦٠ | ٢٧,٤٪ | ٢٢ | ٤٣,١٪ |
| استثمارى | ٢ | ٠,٨٪ | | - | ٣ | ٠,٥٪ | - | - |
| الاجمالى | ٢٣٩ | ١٠٠٪ | ١٢٥ | ١٠٠٪ | ٥٨٥ | ١٠٠٪ | ٥١ | ١٠٠٪ |

- **من الجدول السابق يتضح ما يلى:-**
- **بسؤال المبحوثات هل دخلك الشهرى ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال كانت الإجابة كالتالى:- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٥٨,٥٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٣,٩٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن أحيانا بنسبة ١٢,٥٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية بين القطاعات المختلفة حيث نجد أن كا$^{٢}$ = ٢١,٢٨٢ بدرجة حرية = ٩ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠١١ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى دال إحصائيا بين انتمائهن لقطاعات العمل المختلفة وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل دخلك الشهرى ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين انتمائهن لقطاعات العمل المختلفة وجد أن معامل التوافق = ٠,١٤٤ أى أنه يوجد ارتباط ونلاحظ أن فى القطاع الاستثمارى بلغت أعلى نسبة للمبحوثات فى من إجابوا بنعم على هذا السؤال وهى ٤٠٪ من إجمالى المبحوثات بالقطاع، ثم يليهن المبحوثات فى القطاع الحكومى بنسبة ٢٧,١٪ من إجمالى المبحوثات بالقطاع ثم يليهن المبحوثات فى القطاع الخاص بنسبة٢٤,٥٪ من إجمالى المبحوثات بالقطاع وأخيرا المبحوثات فى القطاع العام بنسة ١٦,٩٪ من إجمالى المبحوثات بالقطاع .

*** يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين القطاعات المختلفة وبين المشاركة فى الانتخابات والتصويت فيها.**

**جدول رقم (١٥٣)**

| القيمة / المتغير | المشاركة فى الانتخابات والتصويت فيها | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | لا توجد لديها بطاقة | | نعم | | لا | |
| القطاع | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| حكومى | ٢٧٢ | ٪٤٥ | ١٧١ | ٪٤٧ | ١٤ | ٪٤٣,٨ |
| عـام | ١١٨ | ٪١٩,٥ | ١١٧ | ٪٣٢,١ | ١٣ | ٪٤٠,٦ |
| خاص | ٢١١ | ٪٣٤,٩ | ٧٤ | ٪٢٠,٣ | ٥ | ٪١٥,٦ |
| استثمارى | ٣ | ٪٠,٥ | ٢ | ٪٠,٥ | | |
| الاجمالى | ٦٠٤ | ٪١٠٠ | ٣٦٤ | ٪١٠٠ | ٣٢ | ٪١٠٠ |

- **من الجدول السابق يتضح مايلى:-**
- **بسؤال المبحوثات هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك كانت إجابة المبحوثات كالتالى :- من إجابوا :- لا توجد لديهن بطاقة انتخابية بلغت نسبتهن ٦٠,٤٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٣٦,٤٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٣,٢٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية بين القطاعات المختلفة حيث نجد أن كا$^{2}$ = ٢٧,٠٢٩ بدرجة حرية =٦ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين انتمائهن لقطاعات العمل المختلفة وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود اختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين انتمائهن لقطاعات العمل المختلفة وجد أن معامل التوافق = ٠,١٨٩ وهو ضعيف أى أنه يوجد أرتباط ، ونلاحظ أن فى القطاع الخاص بلغت أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال وهى ٧٢,٨٪ من إجمالى المبحوثات بالقطاع يليهن المبحوثات فى القطاع الاستثمارى بنسبة ٦٠٪ من إجمالى المبحوثات بالقطاع ثم يليهن المبحوثات فى القطاع الحكومى بنسبة ٥٩,٥٪ من إجمالى المبحوثات بالقطاع وأخيرا المبحوثات فى القطاع العام بنسبة٤٧,٦٪ من إجمالى المبحوثات بالقطاع، ويتضح من ذلك ارتفاع نسبة المشاركة السياسية من المرأة العاملة بالقطاع الخاص والقطاع الاستثمارى عنهم فى القطاع الحكومى والقطاع العام.

* يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الحالة التعليمية وبين وجود مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقت المراة كعاملة وربة بيت وأم وزوجة.

جدول رقم (١٥٤)

| القيمة / المتغير | توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لا ينطبق | |
| الحالة التعليمية | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| اقل من المتوسط | ٧ | ٢,٨٪ | ٤ | ١,٦٪ | ١١ | ٣,٧٪ | ٦ | ٢,٩٪ |
| شهادة متوسطة | ١١٧ | ٤٧,٦٪ | ١٠٩ | ٤٤,١٪ | ١٣٩ | ٤٦,٦٪ | ٧٩ | ٣٧,٨٪ |
| اعلى من المتوسط | ٤٠ | ١٦,٣٪ | ٣٥ | ١٤,٢٪ | ٤٣ | ١٤,٤٪ | ٣٤ | ١٦,٣٪ |
| شهادة جامعية | ٧٩ | ٣٢,١٪ | ٨٩ | ٣٦٪ | ٩٢ | ٣٠,٩٪ | ٧١ | ٣٤٪ |
| دراسات عليا | ٣ | ١,٢٪ | ١٠ | ٤٪ | ١٣ | ٤,٤٪ | ١٩ | ٩,١٪ |
| الإجمالى | ٢٤٦ | ١٠٠٪ | ٢٤٧ | ١٠٠٪ | ٢٩٨ | ١٠٠٪ | ٢٠٩ | ١٠٠٪ |

- من الجدول السابق يتضح مايلى:-
- بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامراة عاملة وربة بيت وأم وزوجة كانت إجابة المبحوثات كالتالى:- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٢٩,٨٪ من اجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٤,٧٪ من اجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٤,٦٪ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية بين الحالات التعليمية المختلفة حيث نجد أن كا$^{2}$ = ٢٢,٦٦ بدرجة حرية = ١٢ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو =٠,٠٣١، وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين الحالة التعليمية وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة و باستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين الحالة التعليمية وجد أن معامل التوافق=٠,١٤٩ وهو ضعيف، أى أنه يوجد أرتباط ، ونلاحظ أن فى الحالة التعليمية شهادة متوسطة هى أعلى نسبة للمبحوثات ممن أجبن بنعم على هذا السؤال وهى ٢٦,٤٪ من إجمالى المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، ثم يليهن المبحوثات ممن يحملن شهادة أعلى من المتوسط بنسبة ٢٦,٣٪ ممن يحملن هذه الشهادة، ثم يليهن المبحوثات ممن يحملن شهادة أقل من المتوسط بنسبة ٢٥٪ من إجمالى المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، ثم يليهن المبحوثات ممن يحملن الشهادة الجامعية بنسبة ٢٣,٩٪ من إجمالى المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، وأخيرا المبحوثات ممن يحملن شهادة الدراسات العليا بنسبة ٦,٧٪ من إجمالى المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، ويوضح ذلك أن ارتفاع مستوى التعليم يؤدى إلى ارتفاع قدرة المرأة العاملة على توزيع وقتها على أدوارها المختلفة وأن انخفاض مستواها التعليمى يؤدى إلى صعوبة فى قدراتها على إدارة وتقسيم وقتها.

**★ يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الحالة التعليمية وبين نظرة المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل.**

**جدول رقم (١٥٥)**

| القيمة / المتغير | ينظر المجتمع للمرأة على أنها اقدر على دور المنزل اكثر من دورها فى مجال العمل | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | أحيانا | | لا | | لا ينطبق | |
| الحالة التعليمية | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| اقل من المتوسط | ١٥ | ٣,٤٪ | ٣ | ١٪ | ١٠ | ٤٪ | | - |
| شهادة متوسطة | ٢٠٥ | ٤٦,٦٪ | ١٠١ | ٣٥,٣٪ | ١٣٠ | ٥١,٦٪ | ٨ | ٣٦,٤٪ |
| أعلى من المتوسط | ٧١ | ١٦,١٪ | ٣٥ | ١٢,٢٪ | ٣٨ | ١٥,١٪ | ٨ | ٣٦,٤٪ |
| شهادة جامعية | ١٣٧ | ٣١,١٪ | ١٢١ | ٤٢,٣٪ | ٦٨ | ٢٧٪ | ٥ | ٢٢,٧٪ |
| دراسات عليا | ١٢ | ٢,٧٪ | ٢٦ | ٩,١٪ | ٦ | ٢,٤٪ | ١ | ٤,٥٪ |
| الإجمالى | ٤٤٠ | ١٠٠٪ | ٢٨٦ | ١٠٠٪ | ٢٥٢ | ١٠٠٪ | ٢٢ | ١٠٠٪ |

➢ **من الجدول السابق يتضح مايلى:-**

➢ **بسؤال المبحوثات هل ينظر المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل كانت إجابة المبحوثات كالتالى:- من أجبن بنعم بلغت نسبتهن ٤٤٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٨,٦٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢٥,٢٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية باختلاف الحالات التعليمية حيث نجد أن كا$^{٢}$ = ٥٣,٣٧٧ بدرجة حرية = ١٢ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين الحالة التعليمية وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل ينظر المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين حالتهم التعليمية وجد أن معامل التوافق = ٠,٢٢٥ أى أنه يوجد أرتباط ، ونلاحظ أنه فى الحالة التعليمية شهادة أقل من المتوسط هى أعلى نسبة للمبحوثات ممن أجبن بنعم هى ٥٣,٦٪ من إجمالى المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، ثم يليهن المبحوثات ممن يحملن شهادة أعلى من المتوسط بنسبة ٤٦,٧٪ من إجمالى المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، ثم يليهن المبحوثات ممن يحملن الشهادة المتوسطة بنسبة ٤٦,٢٪ من إجمالى المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، ثم يليهن المبحوثات ممن يحملن الشهادة الجامعية بنسبة ٤١,٤٪ من إجمالى المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة ، وأخيرا المبحوثات ممن يحملن شهادة الدراسات العليا بنسبة ٢٦,٧٪من إجمالى المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، ويؤكد ذلك أن المبحوثات كلما ارتفعت حالتهن التعليمية كلما قل اتفاقهن مع هذا السؤال .

* يوضح الجدول التالى العلاقة بين الحالة التعليمية وبين وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل.

جدول رقم (١٥٦)

| القيمة / المتغير | توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | أحيانا | | لا | | لا ينطبق | |
| الحالة التعليمية | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| اقل من المتوسط | ٦ | ٢,٦٪ | ٥ | ٢,٢٪ | ١٦ | ٣,٣٪ | ١ | ١,٨٪ |
| شهادة متوسطة | ١٠٦ | ٤٦,٣٪ | ١٠٠ | ٤٣,١٪ | ٢١٥ | ٤٤,٥٪ | ٢٣ | ٤١,١٪ |
| أعلى من المتوسط | ٣٦ | ١٥,٧٪ | ٢٩ | ١٢,٥٪ | ٧٨ | ١٦,١٪ | ٩ | ١٦,١٪ |
| شهادة جامعية | ٧٥ | ٣٢,١٪ | ٨٣ | ٣٥,٨٪ | ١٥٦ | ٣٢,٣٪ | ١٧ | ٣٠,٤٪ |
| دراسات عليا | ٦ | ٢,٦٪ | ١٥ | ٦,٥٪ | ١٨ | ٣,٧٪ | ٦ | ١٠,٧٪ |
| الاجمالى | ٢٢٩ | ١٠٠٪ | ٢٣٢ | ١٠٠٪ | ٤٨٣ | ١٠٠٪ | ٥٦ | ١٠٠٪ |

- من الجدول السابق يتضح مايلى:-
- بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل كانت إجابة المبحوثات كالتالى:- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٤٨,٣٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٣,٢٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٢,٩ ٪ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف الحالات التعليمية حيث نجد أن كا$^{٢}$ =١٢,٨٨٠ بدرجة حرية =١٢ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو =٠,٣٧٨ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أكبر مما يدل على عدم وجود فرق معنوى بين الحالة التعليمية وبين وجهة نظر المبحوثات من هذا السؤال.

* **يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الحالة التعليمية المختلفة وبين ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم.**

**جدول رقم (١٥٧)**

| القيمة / المتغير | ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لا ينطبق | |
| الحالة التعليمية | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| اقل من المتوسط | ١٣ | ٣,٥٪ | ٨ | ٢,١٪ | ٧ | ٣,٢٪ | - | |
| شهادة متوسطة | ١٧٠ | ٤٦,١٪ | ١٥٠ | ٣٨,٩٪ | ١١١ | ٥٠,٧٪ | ١٣ | ٥٠٪ |
| أعلى من المتوسط | ٣٩ | ١٠,٦٪ | ٦٢ | ١٦,١٪ | ٤٥ | ٢٠,٥٪ | ٦ | ٢٣,١٪ |
| شهادة جامعية | ١٣٠ | ٣٥,٢٪ | ١٤٧ | ٣٨,١٪ | ٤٧ | ٢١,٥٪ | ٧ | ٢٦,٩٪ |
| دراسات عليا | ١٧ | ٤,٦ | ١٩ | ٤,٩٪ | ٩ | ٤,١٪ | | - |
| الاجمالى | ٣٦٩ | ١٠٠٪ | ٣٨٦ | ١٠٠٪ | ٢١٩ | ١٠٠٪ | ٢٦ | ١٠٠٪ |

➢ **من الجدول السابق يتضح مايلى:-**

➢ **بسؤال المبحوثات هل يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم كانت الإجابة كالتالى:- من اجبن باحيانا بلغت نسبتهن ٣٨,٦٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٣٦,٩٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢١,٩٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية باختلاف الحالات التعليمية حيث نجد أن كا$^{٢}$ = ٣١,٩٤٩ بدرجة حرية =١٢ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو =٠,٠٠١ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد انه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين الحالة التعليمية للمبحوثات نحو سؤال هل يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين حالتهن التعليمية وجد أن معامل التوافق= ٠,١٧٦ أى أنه يوجد أرتباط ، ونلاحظ أن فى الحالة التعليمية شهادة أقل من المتوسط هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من إجابوا بنعم على هذا السؤال وهى ٤٦,٤٪ من إجمالى المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة ثم يليهن المبحوثات ممن يحملن الشهادة الجامعية بنسبة ٣٩,٣٪من إجمالى المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، ثم يليهن المبحوثات ممن يحملن الشهادة المتوسطة بنسبة ٣٨,٣٪ من إجمالى المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، ثم يليهن المبحوثات ممن يحملن شهادة الدراسات العليا بنسبة ٣٧,٨٪ من إجمالى المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة، وأخيرا المبحوثات ممن يحملن شهادة أعلى من المتوسط بنسبة ٢٥,٧٪ من إجمالى المبحوثات ممن يحملن هذه الشهادة.

* يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الحالات التعليمية وبين ضعف دخل المرأة بالمقارنة بالزملاء الرجال.

جدول رقم (١٥٨)

| القيمة / المتغير | ضعف دخل المرأة بالمقارنة بالزملاء الرجال | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| الحالة التعليمية | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| أقل من المتوسط | ٣ | ٪١,٣ | ١ | ٪٠,٨ | ٢١ | ٪٣,٦ | ٣ | ٪٥,٩ |
| شهادة متوسطة | ١٢٠ | ٪٥٠,٢ | ٦٣ | ٪٥٠,٤ | ٢٤٢ | ٪٤١,٤ | ١٩ | ٪٣٧,٣ |
| أعلى من المتوسط | ٤٠ | ٪١٦,٧ | ١٤ | ٪١١,٢ | ٩٣ | ٪١٥,٩ | ٥ | ٪٩,٨ |
| شهادة جامعية | ٦٨ | ٪٢٨,٥ | ٤٠ | ٪٣٢ | ٢٠٠ | ٪٣٤,٢ | ٢٣ | ٪٤٥,١ |
| دراسات عليا | ٨ | ٪٣,٣ | ٧ | ٪٥,٦ | ٢٩ | ٪٥ | ١ | ٪٢ |
| الاجمالى | ٢٣٩ | ٪١٠٠ | ١٢٥ | ٪١٠٠ | ٥٨٥ | ٪١٠٠ | ٥١ | ٪١٠٠ |

- **من الجدول السابق يتضح مايلى:-**
- **بسؤال المبحوثات هل دخلك الشهرى ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال كانت الإجابة كالتالى:-**

**من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٥٨,٥٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم ٢٣,٩٪ من إجمالى العينة ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ١٢,٥٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية باختلاف الحالات التعليمية حيث نجد أن كا$^{٢}$ = ٢٠,٤١٣ بدرجة حرية =١٢ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠٦٠ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أكبر مما يدل على عدم وجود فرق معنوى بين الحالة التعليمية وبين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال.

* يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الحالات التعليمية وبين المشاركة فى الانتخابات والإدلاء بالصوت فيها.

جدول رقم (١٥٩)

| القيمة / المتغير | المشاركة فى الانتخابات والإدلاء بالصوت فيها | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | لا توجد لديها بطاقة | | نعم | | لا | |
| الحالة التعليمية | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| أقل من المتوسط | ١٩ | ٣,١٪ | ٧ | ١,٩٪ | ٢ | ٦,٣٪ |
| شهادة متوسطة | ٢٥٥ | ٤٢,٢٪ | ١٧٤ | ٤٧,٨٪ | ١٥ | ٤٦,٩٪ |
| أعلى من المتوسط | ٩٥ | ١٥,٧٪ | ٥١ | ١٤٪ | ٦ | ١٨,٨٪ |
| شهادة جامعية | ٢١٠ | ٣٤,٨٪ | ١١٣ | ٣١٪ | ٨ | ٢٥٪ |
| دراسات عليا | ٢٥ | ٤,١٪ | ١٩ | ٥,٢٪ | ١ | ٣,١٪ |
| الاجمالى | ٦٠٤ | ١٠٠٪ | ٣٦٤ | ١٠٠٪ | ٣٢ | ١٠٠٪ |

- من الجدول السابق يتضح مايلى:-
- بسؤال المبحوثات هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك كانت الإجابة كالتالى:- من لا توجد لديهن بطاقة انتخابية بلغت نسبتهن ٦٠,٤٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٣٦,٤٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٣,٢٪ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية بين اختلاف الحالة التعليمية حيث نجد أن كا$^2$ = ٧,٣٠٨ بدرجة حرية =٨ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٥٠٤ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه اكبر مما يدل على عدم وجود علاقة أرتباط بين الحالة التعليمية وبين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال.

* يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين عدد الأبناء وبين وجود مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كأمرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة.

جدول رقم (١٦٠)

| القيمة / المتغير | توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كأمرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| عدد الابناء | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| لايوجد اطفال | ٢٣ | ٪٩,٣ | ٢٩ | ٪١١,٧ | ٤٩ | ٪١٦,٤ | ١٩٨ | ٪٩٤,٧ |
| طفل واحد | ٣٢ | ٪١٣ | ٢٧ | ٪١٠,٩ | ٣٢ | ٪١٠,٧ | ٣ | ٪١,٤ |
| طفلين | ٨٠ | ٪٣٢,٥ | ٨٢ | ٪٣٣,٢ | ٨٧ | ٪٢٩,٢ | ٢ | ٪١ |
| ثلاث اطفال | ٧٣ | ٪٢٩,٧ | ٧٣ | ٪٢٩,٦ | ٨٠ | ٪٢٦,٨ | ٥ | ٪٢,٤ |
| اكثر من ثلاثة | ٣٨ | ٪١٥,٤ | ٣٦ | ٪١٤,٦ | ٥٠ | ٪١٦,٨ | ١ | ٪٠,٥ |
| الاجمالى | ٢٤٦ | ٪١٠٠ | ٢٤٧ | ٪١٠٠ | ٢٩٨ | ٪١٠٠ | ٢٠٩ | ٪١٠٠ |

➢ من الجدول السابق يتضح مايلى:-

➢ بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتك كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة كانت إجابة المبحوثات كالتالى:- من إجبن بلا بلغت نسبتهن ٢٩,٨٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٤,٧٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٤,٦٪ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف عدد الابناء حيث نجد أن كا$^{٢}$ = ٥٣٥,٧٠٤ بدرجة حرية = ١٢ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر، وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين عدد الأبناء وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتك كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين عدد الابناء وجد أن معامل التوافق=٠,٥٩١ وهو قوى، أى أنه يوجد أرتباط وهذا ماتأكدة النتائج بين إجابات المبحوثات باختلاف عدد الابناء، ونلاحظ أن إذا كان عدد الابناء طفل واحد هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال وهى ٣٤٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد ابنائهن طفلين بنسبة ٣١,٩٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد ابنائهن ثلاثة أطفال بنسبة ٣١,٦٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد ابنائهن أكثر من ثلاثة أطفال بنسبة ٣٠,٤٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن لايوجد لديهن أطفال بنسبة ٧,٧٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

* يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين عدد الأبناء وبين نظرة المجتمع للمراة على انها اقدر على دور المنزل اكثر من دورها فى مجال العمل.

جدول رقم (١٦١)

| القيمة / المتغير | ينظر المجتمع للمراة على انها اقدر على دور ربة المنزل اكثر من دورها فى مجال العمل | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| عدد الابناء | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| لايوجد أطفال | ١٣١ | ٢٩,٨٪ | ٩٧ | ٣٣,٩٪ | ٥٦ | ٢٢,٢٪ | ١٥ | ٦٨,٢٪ |
| طفل واحد | ٤٧ | ١٠,٧٪ | ٢٥ | ٨,٧٪ | ١٧ | ٦,٧٪ | ٥ | ٢٢,٧٪ |
| طفلين | ١٠٧ | ٢٤,٣٪ | ٧٢ | ٢٥,٢٪ | ٧٢ | ٢٨,٦٪ | | |
| ثلاث أطفال | ٩٩ | ٢٢,٥٪ | ٦٠ | ٢١٪ | ٧٠ | ٢٧,٨٪ | ٢ | ٩,١٪ |
| أكثر من ثلاثة | ٥٦ | ١٢,٧٪ | ٣٢ | ١١,٢٪ | ٣٧ | ١٤,٧٪ | | |
| الاجمالى | ٤٤٠ | ١٠٠٪ | ٢٨٦ | ١٠٠٪ | ٢٥٢ | ١٠٠٪ | ٢٢ | ١٠٠٪ |

➢ من الجدول السابق يتضح مايلى:-

➢ بسؤال المبحوثات هل ينظر المجتمع للمراة على انها اقدر على دور ربة المنزل اكثر من دورها فى مجال العمل كانت إجابة المبحوثات كالتالى:- من اجابوا بنعم بلغت نسبتهن ٤٤٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٨,٦٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢٥,٢٪ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف عدد الابناء حيث نجد أن كا٢ = ٤٠,٠٨٦ بدرجة حرية = ١٢ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين عدد الأبناء وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل ينظر المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وهل تختلف باختلاف عدد أبنائهن وجد أن معامل التوافق=٠,١٩٦ وهو ضعيف أى أنه يوجد أرتباط، ونلاحظ أنه إذا كان عدد الابناء طفل واحد هى أعلى نسبة فى المبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال لتصل إلى ٥٠٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات اللاتى عدد ابنائهن أكثر من ثلاثة أطفال بنسبة ٤٤,٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن لايوجد لديهن أطفال بنسبة ٤٣,٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد ابنائهن ثلاثة أطفال بنسبة ٤٢,٩٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن عدد ابنائهن طفلين بنسبة ٤٢,٦٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

* يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين عدد الأبناء وبين وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل.

جدول رقم (١٦٢)

| القيمة / المتغير | توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| عدد الابناء | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| لايوجد أطفال | ٦٣ | ٢٧,٥٪ | ٨١ | ٣٤,٩٪ | ١٢٧ | ٢٦,٣٪ | ٢٨ | ٥٠٪ |
| طفل واحد | ٢٣ | ١٠٪ | ١٦ | ٦,٩٪ | ٥١ | ١٠,٦٪ | ٤ | ٧,١٪ |
| طفلين | ٥٦ | ٢٤,٥٪ | ٧٤ | ٣١,٩٪ | ١٠٩ | ٢٢,٦٪ | ١٢ | ٢١,٤٪ |
| ثلاث أطفال | ٥٥ | ٢٤٪ | ٤٤ | ١٩٪ | ١٢٢ | ٢٥,٣٪ | ١٠ | ١٧,٩٪ |
| أكثر من ثلاثة | ٣٢ | ١٤٪ | ١٧ | ٧,٣٪ | ٧٤ | ١٥,٣٪ | ٢ | ٣,٦٪ |
| الاجمالى | ٢٢٩ | ١٠٠٪ | ٢٣٢ | ١٠٠٪ | ٤٨٣ | ١٠٠٪ | ٥٦ | ١٠٠٪ |

- من الجدول السابق يتضح مايلى:-

- بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل كانت إجابة المبحوثات كالتالى:- من أجابوا بلا بلغت نسبتهن ٤٨,٣٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٣,٢٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٢,٩٪ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف عدد الأبناء حيث نجد أن كا٢ = ٢٥,٩٩ بدرجة حرية =١٢ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه اقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين عدد الأبناء وبين وجهة نظر المبحوثات نحو السؤال هل توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين عدد الأبناء وجد أن معامل التوافق=٠,١٨٦٪ أى أنه يوجد أرتباط، ونلاحظ أنه إذا كان عدد الابناء أكثر من ثلاثة أطفال هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال حيث تصل النسبة إلى ٢٥,٦٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد الابناء طفل واحد بنسبة ٢٤,٥٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد ابنائهن ثلاثة أطفال بنسبة ٢٣,٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد ابنائهن طفلين بنسبة ٢٢,٣٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن عدد ابنائهن لايوجد لديهن أطفال بنسبة ٢١,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

* يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين عدد الأبناء وبين ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم.

جدول رقم (١٦٣)

| القيمة / المتغير | ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| عدد الابناء | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| لايوجد أطفال | ٨٦ | ٢٣,٣٪ | ١٢٠ | ٣١,١٪ | ٨٣ | ٣٧,٩٪ | ١٠ | ٣٨,٥٪ |
| طفل واحد | ٤١ | ١١,١٪ | ٢٨ | ٧,٣٪ | ٢٢ | ١٠٪ | ٣ | ١١,٥٪ |
| طفلين | ١٠٧ | ٢٩٪ | ١٠٦ | ٢٧,٥٪ | ٣٧ | ١٦,٩٪ | ١ | ٣,٨٪ |
| ثلاث أطفال | ٨٥ | ٢٣٪ | ٨٧ | ٢٢,٥٪ | ٥٠ | ٢٢,٨٪ | ٩ | ٣٤,٦٪ |
| أكثر من ثلاثة | ٥٠ | ١٣,٦٪ | ٤٥ | ١١,٧٪ | ٢٧ | ١٢,٣٪ | ٣ | ١١,٥٪ |
| الاجمالى | ٣٦٩ | ١٠٠٪ | ٣٨٦ | ١٠٠٪ | ٢١٩ | ١٠٠٪ | ٢٦ | ١٠٠٪ |

- من الجدول السابق يتضح مايلى:-

- بسؤال المبحوثات هل يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم كانت إجابة المبحوثات كالتالى:- من أجابوا بأحيانا بلغت نسبتهن ٣٨,٦٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن نعم ٣٦,٩٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم ٢١,٩٪ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف عدد الابناء حيث نجد أن كا$^{2}$ = ٢٩,٩٠٢ بدرجة حرية =١٢ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو =٠,٠٠٣ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود علاقة أرتباط دال إحصائيا بين عدد الابناء وبين وجهة نظر المبحوثات نحو السؤال يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين عدد الأبناء وجد أن معامل التوافق= ٠,١٧٠ أى أنه يوجد أرتباط ، ونلاحظ أنه إذا كان عدد الأبناء طفل واحد هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من إجابوا بنعم على هذا السؤال حيث بلغت النسبة ٤٣,٦٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد ابنائهن طفلين بنسبة ٤٢,٦٪ من إجمالى المبحوثات ممن عدد ابنائهن طفلين، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد الابناء أكثر من ثلاثة أطفال بنسبة ٤٠٪ من اجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد ابنائهن ثلاثة أطفال بنسبة ٣٦,٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن لايوجد لديهن أطفال بنسبة ٢٨,٨٪ من إجمالى المبحوثات ممن لايوجد لديهن أطفال.

★ يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين عدد الأبناء وبين ضعف دخل المراة بالمقارنة بالزملاء الرجال.

جدول رقم (١٦٤)

| القيمة / المتغير | ضعف دخل المراة بالمقارنة بالزملاء الرجال | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| عدد الأبناء | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| لايوجد أطفال | ٧٤ | ٣١٪ | ٣٤ | ٢٧,٢٪ | ١٦٦ | ٢٨,٤٪ | ٢٥ | ٤٩٪ |
| طفل واحد | ٢١ | ٨,٨٪ | ٦ | ٤,٨٪ | ٦٠ | ١٠,٣٪ | ٧ | ١٣,٧٪ |
| طفلين | ٦٤ | ٢٦,٨٪ | ٣٥ | ٢٨٪ | ١٤٤ | ٢٤,٦٪ | ٨ | ١٥,٧٪ |
| ثلاث أطفال | ٥٤ | ٢٢,٦٪ | ٣٢ | ٢٥,٦٪ | ١٣٦ | ٢٣,٢٪ | ٩ | ١٧,٦٪ |
| اكثر من ثلاثة | ٢٦ | ١٠,٩٪ | ١٨ | ١٤,٤٪ | ٧٩ | ١٣,٥٪ | ٢ | ٣,٩٪ |
| الاجمالى | ٢٣٩ | ١٠٠٪ | ١٢٥ | ١٠٠٪ | ٥٨٥ | ١٠٠٪ | ٥١ | ١٠٠٪ |

- من الجدول السابق يتضح مايلى:-
- بسؤال المبحوثات هل دخلك الشهرى ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال كانت إجابة المبحوثات كالتالى :- من أجابوا بلا بلغت نسبتهن ٥٨,٥٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢٣,٩٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن باحيانا بنسبة ١٢,٥٪ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف عدد الابناء حيث نجد أن كا$^{٢}$ = ١٩,٣٧٣ بدرجة حرية = ١٢ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠٨ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠.٠٥ نجد أنه اكبر، مما يدل على عدم وجود علاقة أرتباط بين عدد الابناء وبين وجهة نظر المبحوثات من هذا السؤال.

★ يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين عدد الأبناء وبين المشاركة فى الأنتخابات والإدلاء بالصوت فيه.

جدول رقم (١٦٥)

| القيمة / المتغير | المشاركة فى الانتخابات والإدلاء بالصوت فيها | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | لا توجد لديها بطاقة | | نعم | | لا | |
| عدد الابناء | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| لايوجد أطفال | ٢١٧ | ٣٥.٩٪ | ٧٧ | ٢١,٢٪ | ٥ | ١٥,٦٪ |
| طفل واحد | ٦٤ | ١٠,٦٪ | ٢٧ | ٧,٤٪ | ٣ | ٩,٤٪ |
| طفلين | ١٤٢ | ٢٣,٥٪ | ١٠٣ | ٢٨,٣٪ | ٦ | ١٨,٨٪ |
| ثلاث أطفال | ١٢١ | ٢٠٪ | ٩٩ | ٢٧,٢٪ | ١١ | ٣٤,٤٪ |
| اكثر من ثلاثة | ٦٠ | ٩,٩٪ | ٥٨ | ١٥,٩٪ | ٧ | ٢١,٩٪ |
| الاجمالى | ٦٠٤ | ١٠٠٪ | ٣٦٤ | ١٠٠٪ | ٣٢ | ١٠٠٪ |

- **من الجدول السابق يتضح مايلى:-**
- **بسؤال المبحوثات هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك كانت الإجابة كالتالى :- من لا توجد لديهن بطاقة انتخابية بلغت نسبتهن ٦٠,٤٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٣٦,٤٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٣,٢٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية باختلاف عدد الابناء حيث نجد أن كا٢ = ٣٩,٦١٠ بدرجة حرية =٨ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين عدد الأبناء وبين وجهة نظر المبحوثات من السؤال هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين عدد الأبناء وجد أن معامل التوافق= ٠,١٩٥ أى أنه يوجد أرتباط ، ونلاحظ أنه إذا كان عدد الأبناء أكثر من ثلاثة أطفال هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال حيث بلغت النسبة ٤٦,٤٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد ابنائهن ثلاثة أطفال بنسبة ٤٢,٩٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد ابنائهن طفلين بنسبة ٤١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن عدد أبنائهن طفل واحد بنسبة ٢٨,٧٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن لايوجد لديهن أطفال بنسبة ٢٥,٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

* يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الدخل الشهرى وبين وجود مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامرأة عاملة وربة بيت وام وزوجة.

جدول رقم (١٦٦)

| القيمة / المتغير | توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| الدخل الشهرى | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| اقل من ٢٠٠جنيه | ٦٠ | ٪٢٤,٤ | ٤٥ | ٪١٨,٢ | ٨٩ | ٪٢٩,٩ | ١٢٠ | ٪٥٧,٤ |
| ٢٠٠ — ٤٠٠ جنيه | ١١٤ | ٪٤٦,٣ | ١١١ | ٪٤٤,٩ | ١٢٢ | ٪٤٠,٩ | ٧٤ | ٪٣٥,٤ |
| ٤٠٠ — ٦٠٠ جنيه | ٤٦ | ٪١٨,٧ | ٥٥ | ٪٢٢,٣ | ٥٧ | ٪١٩,١ | ٨ | ٪٣,٨ |
| ٦٠٠ — ٨٠٠ جنيه | ١٦ | ٪٦,٥ | ٢٤ | ٪٩,٧ | ١٦ | ٪٥,٤ | ٢ | ٪١ |
| ٨٠٠ — ١٠٠٠ جنيه | ٩ | ٪٣,٧ | ٩ | ٪٣,٦ | ٧ | ٪٢,٣ | ٤ | ٪١,٩ |
| اكثر من ١٠٠٠ جنيه | ١ | ٪٠,٤ | ٣ | ٪١,٢ | ٧ | ٪٢,٣ | ١ | ٪٠,٥ |
| الاجمالى | ٢٤٦ | ٪١٠٠ | ٢٤٧ | ٪١٠٠ | ٢٩٨ | ٪١٠٠ | ٢٠٩ | ٪١٠٠ |

➢ من الجدول السابق يتضح مايلى:-

➢ بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتك كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة كانت إجابة المبحوثات كالتالى:- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٢٩,٨٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٤,٧٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٤,٦٪ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية بإختلاف الدخل الشهرى حيث نجد أن كا$^{2}$ = ١١٦,٤٩١ بدرجة حرية = ١٥أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر، وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد انه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين الدخل الشهرى وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتك كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين الدخل الشهرى وجد أن معامل التوافق = ٠,٣٢٣ وهو ضعيف أى أنه يوجد أرتباط ، ونلاحظ أنه إذا كان دخلهن الشهرى من ٨٠٠ - ١٠٠٠جنيه هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال حيث بلغت النسبة ٣١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى من ٤٠٠ - ٦٠٠جنيه بنسبة ٢٧,٧٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى من ٦٠٠ - ٨٠٠ جنيه بنسبة ٢٧,٦٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات اللاتى دخلهن الشهرى من ٢٠٠ - ٤٠٠جنيه بنسبة ٢٧,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات اللائى دخلهن الشهرى أقل من ٢٠٠جنيه بنسبة ١٩,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن دخلهن الشهرى أكبر من ١٠٠٠جنية بنسبة ٨,٣٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

★ يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الدخل الشهرى وبين نظرة المجتمع للمرأة على أنها اقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل.

جدول رقم (١٦٧)

| القيمة / المتغير | ينظر المجتمع للمرأة على أنها اقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| الدخل الشهرى | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| اقل من ٢٠٠جنيه | ١٣٩ | ٣١,٦٪ | ٧٦ | ٢٦,٦٪ | ٨٤ | ٣٣,٣٪ | ١٥ | ٦٨,٢٪ |
| ٢٠٠ — ٤٠٠ جنيه | ١٦٩ | ٤٤,٥٪ | ١٢٧ | ٤٤,٤٪ | ٩٣ | ٣٦,٩٪ | ٥ | ٢٢,٧٪ |
| ٤٠٠ — ٦٠٠ جنيه | ٧٢ | ١٦,٤٪ | ٤٦ | ١٦,١٪ | ٤٧ | ١٨,٧٪ | ١ | ٤,٥٪ |
| ٦٠٠ — ٨٠٠ جنيه | ٢١ | ٤,٨٪ | ٢٢ | ٧,٧٪ | ١٤ | ٥,٦٪ | ١ | ٤,٥٪ |
| ٨٠٠ — ١٠٠٠ جنيه | ١٠ | ٢,٣٪ | ٩ | ٢,١٪ | ١٠ | ٤٪ | | |
| اكثر من ١٠٠٠ جنيه | ٢ | ٠,٥٪ | ٦ | ٢,١٪ | ٤ | ١,٦٪ | - | - |
| الإجمالى | ٤٤٠ | ١٠٠٪ | ٢٨٦ | ١٠٠٪ | ٢٥٢ | ١٠٠٪ | ٢٢ | ١٠٠٪ |

- **من الجدول السابق يتضح مايلى:-**
- **بسؤال المبحوثات هل ينظر المجتمع للمرأة على أنها اقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل كانت إجابة المبحوثات كالتالى:- من أجبن بنعم بلغت نسبتهن ٤٤٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٨,٦٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢٥,٢٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية بإختلاف الدخل الشهرى حيث نجد أن $كا^{٢}$ = ٢٨.٥٧١ بدرجة حرية = ١٥ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠.٠١٨ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠.٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين الدخل الشهرى وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل ينظر المجتمع للمرأة على أنها اقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين دخلهن وجد أن معامل التوافق = ٠,١٦٧ وهو ضعيف أى أنه يوجد أرتباط ، ونلاحظ انه إذا كان دخلهن الشهرى من ٢٠٠ - ٤٠٠ جنيه هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال تبلغ نسبته ٤٦,٦٪ من اجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى أقل من ٢٠٠جنيه بنسبة ٤٤,٣٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى من ٤٠٠ - ٦٠٠جنيه بنسبة ٤٣,٤٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات اللانى دخلهن الشهرى من ٦٠٠ - ٨٠٠ جنيه بنسبة ٣٦,٢٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى من ٨٠٠ - ١٠٠٠جنيه بنسبة ٢٤,٥٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن دخلهن الشهرى أكثر من ١٠٠٠جنيه بنسبة ١٦,٧٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ويؤكد ذلك أنة كلما أرتفع دخل المرأة العاملة كلما قل أتفاقهم على أن المجتمع ينظر للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل.

* يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الدخل الشهرى وبين وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل.

جدول رقم (١٦٨)

| القيمة / المتغير | توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| الدخل الشهرى | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| اقل من ٢٠٠جنيه | ٧٦ | ٪٣٣,٢ | ٦٨ | ٪٢٩,٣ | ١٤٢ | ٪٢٩,٤ | ٢٨ | ٪٥٠ |
| ٢٠٠ — ٤٠٠جنيه | ١٠٢ | ٪٤٤,٥ | ٩٩ | ٪٤٢,٧ | ٢٠١ | ٪٤١,٦ | ١٩ | ٪٣٣,٩ |
| ٤٠٠ — ٦٠٠ جنيه | ٣٤ | ٪١٤,٨ | ٣٦ | ٪١٥,٥ | ٨٩ | ٪١٨,٤ | ٧ | ٪١٢,٥ |
| ٦٠٠ — ٨٠٠ جنيه | ١١ | ٪٤,٨ | ١٨ | ٪٧,٨ | ٢٧ | ٪٥,٦ | ٢ | ٪٣,٦ |
| ٨٠٠ — ١٠٠٠ جنيه | ٦ | ٪٢,٦ | ٦ | ٪٢,٦ | ١٧ | ٪٣,٥ | - | - |
| اكثر من ١٠٠٠ جنيه | - | - | ٥ | ٪٢,٢ | ٧ | ٪١,٤ | - | - |
| الاجمالى | ٢٢٩ | ٪١٠٠ | ٢٣٢ | ٪١٠٠ | ٤٨٣ | ٪١٠٠ | ٥٦ | ٪١٠٠ |

➢ **بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل كانت الإجابة كالتالى:- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٤٨,٣٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٣,٢٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٢,٩٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية بإختلاف الدخل الشهرى حيث نجد أن كا$^{٢}$ = ٢١,٠٠٥ بدرجة حرية = ١٥ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,١٣٧ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أكبر مما يدل على عدم وجود فرق معنوى بين الدخل الشهرى وبين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال .

★ يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الدخل الشهرى وبين ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم.

جدول رقم (١٦٩)

| القيمة / المتغير | ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| الدخل الشهرى | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| اقل من ٢٠٠جنيه | ٩٤ | ٢٥,٥٪ | ١٢٥ | ٣٢,٤٪ | ٨٣ | ٣٧,٩٪ | ١٢ | ٤٦,٢٪ |
| ٢٠٠ — ٤٠٠ جنيه | ١٦٣ | ٤٤,٢٪ | ١٥٢ | ٣٩,٤٪ | ٩٥ | ٤٣,٤٪ | ١١ | ٤٢,٣٪ |
| ٤٠٠ — ٦٠٠ جنيه | ٦٨ | ١٨,٤٪ | ٦٨ | ١٧,٦٪ | ٢٧ | ١٢,٣٪ | ٣ | ١١,٥٪ |
| ٦٠٠ — ٨٠٠ جنيه | ٢٦ | ٧٪ | ٢٥ | ٦,٥٪ | ٧ | ٣,٢٪ | | |
| ٨٠٠ — ١٠٠٠ جنيه | ١٥ | ٤,١٪ | ٩ | ٢,٣٪ | ٥ | ٢,٣٪ | | |
| اكثر من ١٠٠٠ جنيه | ٣ | ٠,٨٪ | ٧ | ١,٨٪ | ٢ | ٠,٩٪ | | |
| الاجمالى | ٣٦٩ | ١٠٠٪ | ٣٨٦ | ١٠٠٪ | ٢١٩ | ١٠٠٪ | ٢٦ | ١٠٠٪ |

- من الجدول السابق يتضح مايلى:-

- بسؤال المبحوثات هل يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم كانت الإجابة كالتالى:- من أجبن بأحيانا بلغت نسبتهن ٣٨,٦٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن نعم بنسبة ٣٦,٩٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢١,٩٪ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف الدخل الشهرى حيث نجد أن $كا^{٢}$ = ٢٤,٦١٩ بدرجة حرية = ١٥ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠٥٥ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه اكبر مما يدل على عدم وجود فرق معنوى إحصائيا بين الدخل الشهرى وبين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال.

★ يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الدخل الشهرى وبين ضعف دخل المرأة بالمقارنة بالزملاء الرجال.

جدول رقم (١٧٠)

| القيمة / المتغير | ضعف دخل المرأة بالمقارنة بالزملاء الرجال | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| الدخل الشهرى | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| اقل من ٢٠٠جنيه | ١٠٥ | ٤٣,٩٪ | ٣١ | ٦٣,٩٪ | ١٥٦ | ٢٦,٧٪ | ٢٢ | ٤٣,١٪ |
| ٢٠٠ — ٤٠٠ جنيه | ٩٣ | ٣٨,٩٪ | ٦٠ | ٤٨٪ | ٢٤٦ | ٤٢,١٪ | ٢٢ | ٤٣,١٪ |
| ٤٠٠ — ٦٠٠ جنيه | ٢٩ | ١٢,١٪ | ٢١ | ١٦,٨٪ | ١١٢ | ١٩,١٪ | ٤ | ٧,٨٪ |
| ٦٠٠ — ٨٠٠ جنيه | ٧ | ٢,٩٪ | ٨ | ٦,٤٪ | ٤٢ | ٧,٢٪ | ١ | ٢٪ |
| ٨٠٠ — ١٠٠٠ جنيه | ٤ | ١,٧٪ | ٣ | ٢,٤٪ | ٢٠ | ٣,٤٪ | ٢ | ٣,٩٪ |
| اكثر من ١٠٠٠ جنيه | ١ | ٠,٤٪ | ٢ | ١,٦٪ | ٩ | ١,٥٪ | | |
| الاجمالى | ٢٣٩ | ١٠٠٪ | ١٢٥ | ١٠٠٪ | ٥٨٥ | ١٠٠٪ | ٥١ | ١٠٠٪ |

- **من الجدول السابق يتضح مايلى:-**

- **بسؤال المبحوثات هل دخلك الشهرى ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال كانت الإجابة كالتالى:-**

**من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٥٨,٥٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٣,٩٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن باحيانا بنسبة ١٢,٥٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية باختلاف الدخل الشهرى حيث نجد أن كا$^{٢}$ = ٤٠,٥٥٧ بدرجة حرية = ١٥ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه اقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين الدخل الشهرى وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل دخلك الشهري ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين الدخل الشهرى وجد أن معامل التوافق= ٠,١٩٧ وهو ضعيف أى أنه يوجد أرتباط، ونلاحظ أنه إذا كان دخلهن الشهرى أقل من ٢٠٠ جنيه هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال بنسبة ٢٣,٤٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة. ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى من ٢٠٠ - ٤٠٠ جنيه بنسبة ٢٢,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى من ٤٠٠ - ٦٠٠ جنيه بنسبة ١٧,٥٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى من ٨٠٠ - ١٠٠٠ بنسبة ١٣,٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى من ٦٠٠ - ٨٠٠ جنيه بنسبة ١٢,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة وأخيرا المبحوثات ممن دخلهن الشهرى أكبر من ١٠٠٠جنيه بنسبة ٨,٣٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

★ **يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الدخل الشهرى وبين المشاركة فى الأنتخابات والإدلاء بالصوت فيها.**

**جدول رقم (١٧١)**

| القيمة / المتغير | المشاركة فى الانتخابات والإدلاء بالصوت فيها | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | لا توجد لديها بطاقة | | نعم | | لا | |
| الدخل الشهرى | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| اقل من ٢٠٠جنية | ٢٢٢ | ٣٦,٨٪ | ٨٦ | ٢٣,٦٪ | ٦ | ١٨,٨٪ |
| ٢٠٠ — ٤٠٠ جنية | ٢٥٤ | ٤٢,١٪ | ١٥١ | ٤١,٥٪ | ١٦ | ٥٠٪ |
| ٤٠٠— ٦٠٠ جنية | ٧٨ | ١٢,٩٪ | ٨٠ | ٢٢٪ | ٨ | ٢٥٪ |
| ٦٠٠— ٨٠٠ جنية | ٢٤ | ٤٪ | ٣٣ | ٩,١٪ | ١ | ٣,١٪ |
| ٨٠٠— ١٠٠٠ جنية | ١٩ | ٣,١٪ | ٩ | ٢,٥٪ | ١ | ٣,١٪ |
| اكثر من ١٠٠٠ جنية | ٧ | ١,٢٪ | ٥ | ١,٤٪ | | |
| الاجمالى | ٦٠٤ | ١٠٠٪ | ٣٦٤ | ١٠٠٪ | ٣٢ | ١٠٠٪ |

➢ **من الجدول السابق يتضح مايلى:-**

➢ **بسؤال المبحوثات هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك كانت الإجابة كالتالى :- من لا توجد لديهن بطاقة انتخابية بلغت نسبتهن ٦٠,٤٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٣٦,٤٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٣,٢٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية باختلاف الدخل الشهرى حيث نجد أن كا٢ = ٢٨,٧١٣ بدرجة حرية =١٠ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد انه اقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين الدخل الشهرى وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين الدخل الشهرى وجد أن معامل التوافق= ٠,١٩٣ أى أنه يوجد أرتباط ولكنه ضعيف وهذا ما تأكده النتائج حيث لا توجد فروق كبيرة بين إجابات المبحوثات باختلاف الدخل الشهرى، ونلاحظ أنه إذا كان دخلهن الشهرى من ٦٠٠ - ٨٠٠ جنيه هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال بنسبة ٥٦,٩٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى من ٤٠٠ - ٦٠٠ جنيه بنسبة ٤٨,٢٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى أكبر من ١٠٠٠ جنيه بنسبة ٤١,٧٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى من ٢٠٠ - ٤٠٠ جنيه بنسبة ٤١,٥٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن دخلهن الشهرى من ٨٠٠ - ١٠٠٠ جنيه بنسبة ٣١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن دخلهن الشهرى أقل من ٢٠٠ جنيه بنسبة ٢٣,٦٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

* **يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الخبرة العملية وبين وجود مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامرأة عاملة وربة بيت وام وزوجة.**

**جدول رقم (١٧٢)**

| القيمة / المتغير | توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامرأة عاملة وربة بيت وام وزوجة | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| الخبرة العملية | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| اقل من ٥ سنوات | ٣٤ | ١٣,٨٪ | ٤٥ | ١٨,٢٪ | ٥٤ | ١٨,١٪ | ١٣١ | ٦٢,٧٪ |
| ٥ — ١٠ سنة | ٥٢ | ٢١,١٪ | ٤٢ | ١٧,٤٪ | ٥٥ | ١٨,٥٪ | ٤٩ | ٢٣,٤٪ |
| ١٠— ١٥ سنة | ٣٧ | ١٥٪ | ٣٤ | ١٣,٨٪ | ٤٢ | ١٤,١٪ | ٧ | ٣,٣٪ |
| ١٥— ٢٠ سنة | ٣٢ | ١٣٪ | ٤٥ | ١٨,٢٪ | ٣٦ | ١٢,١٪ | ٣ | ١,٤٪ |
| ٢٠ — ٢٥ سنة | ٥٢ | ٢١,١٪ | ٤٦ | ١٨.٦٪ | ٤١ | ١٣,٨٪ | ٧ | ٣,٣٪ |
| ٢٥ — ٣٠ سنة | ٢٥ | ١٠,٢٪ | ١٢ | ٤,٩٪ | ٣٧ | ١٢,٤٪ | ٨ | ٣,٨٪ |
| ٣٠— ٣٥ سنة | ١١ | ٤,٥٪ | ١٩ | ٧,٧٪ | ٢٨ | ٩,٤٪ | ٢ | ١٪ |
| ٣٥ سنة فاكثر | ٣ | ١,٢٪ | ٣ | ١,٢٪ | ٥ | ١,٧٪ | ٢ | ١٪ |
| الاجمالى | ٢٤٦ | ١٠٠٪ | ٢٤٧ | ١٠٠٪ | ٢٩٨ | ١٠٠٪ | ٢٠٩ | ١٠٠٪ |

- **من الجدول السابق يتضح مايلى:-**
- **بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتك كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة كانت إجابة المبحوثات كالتالى :- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٢٩,٨٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٤,٧٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٤,٦٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية باختلاف سنوات خبرتهن حيث نجد أن كا$^{٢}$ = ٢٤١,٩٤٠ بدرجة حرية = ٢١ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر، وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى باختلاف سنوات الخبرة وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتك كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين سنوات الخبرة وجد أن معامل التوافق=٠,٤٤١ وهو إلى حد ما قوى ونلاحظ أنه إذا كانت سنوات خبرتهن من ٢٠ - ٢٥سنه بلغت أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال بنسبة ٣٥,٦٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ١٠ - ١٥سنه بنسبة ٣٠,٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ٢٥ - ٣٠سنه بنسبة ٣٠,٥٪ من إجمالى المبحوثات

من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات سنوات خبرتهن من ١٥ - ٢٠سنه بنسبة ٢٧,٦٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ٥ - ١٠ سنه بنسبة ٢٦,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن أكثر من ٣٥ سنه بنسبة ٢٣,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ٣٠ - ٣٥ سنة بنسبة ١٨,٣٪ من اجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن سنوات خبرتهن أقل من خمس سنوات بنسبة ١٢,٩٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

* **يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الخبرة العملية وبين نظرة المجتمع للمراة على أنها اقدر على دور المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل.**

**جدول رقم (١٧٣)**

| القيمة / المتغير | ينظر المجتمع للمراة على أنها اقدر على دور المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| الخبرة العملية | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| اقل من ٥ سنوات | ١٢٢ | ٢٥,٥٪ | ٨٤ | ٢٩,٤٪ | ٥٥ | ٢١,٨٪ | ١٣ | ٥٩,١٪ |
| ٥ – ١٠ سنة | ٩٥ | ٢١,٦٪ | ٥٣ | ١٨,٥٪ | ٤٤ | ١٧,٥٪ | ٧ | ٣١,٨٪ |
| ١٠ –١٥ سنة | ٥٨ | ١٣,٢٪ | ٣٤ | ١١,٩٪ | ٢٧ | ١٠,٧٪ | ١ | ٤,٥٪ |
| ١٥– ٢٠ سنة | ٥٥ | ١٢,٥٪ | ٣٤ | ١١,٩٪ | ٢٧ | ١٠,٧٪ | - | |
| ٢٠ – ٢٥ سنة | ٦٣ | ١٤,٣٪ | ٤٣ | ١٥٪ | ٣٩ | ١٥,٥٪ | ١ | ٤,٥٪ |
| ٢٥ – ٣٠ سنة | ٢٩ | ٦,٦٪ | ١٩ | ٦,٦٪ | ٣٤ | ١٣,٥٪ | - | - |
| ٣٠– ٣٥ سنة | ٢٦ | ٥,٩٪ | ١٥ | ٥,٢٪ | ١٩ | ٧,٥٪ | | - |
| ٣٥ سنة فأكثر | ٢ | ٠,٥٪ | ٤ | ١,٤٪ | ٧ | ٢,٨٪ | - | |
| الاجمالى | ٤٤٠ | ١٠٠٪ | ٢٨٦ | ١٠٠٪ | ٢٥٢ | ١٠٠٪ | ٢٢ | ١٠٠٪ |

- **من الجدول السابق يتضح مايلى:-**
- **بسؤال المبحوثات هل ينظر المجتمع للمراة على أنها اقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل كانت إجابة المبحوثات كالتالى:- من أجابوا بنعم بلغت نسبتهن ٤٤٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٨,٦٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢٥,٢٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية باختلاف سنوات الخبرة حيث نجد أن كا$^{2}$ = ٤٤,٠٨ بدرجة حرية = ٢١ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠٠٢ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين سنوات الخبرة وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل ينظر المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين سنوات خبرتهن وجد أن معامل التوافق=٠,٢٠٥ أى أنه يوجد أرتباط ، ونلاحظ أن من كن سنوات خبرتهن من ١٠ - ١٥سنة هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال وهى ٤٨,٣٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ٥ - ١٠سنة بنسبة ٤٧,٧٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ١٥ - ٢٠سنة ممن أجبن بنعم على هذا السؤال وهى ٤٧,٤٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ٣٠ - ٣٥ سنة بنسبة ٤٣,٣٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ٢٠ - ٢٥ سنة بنسبة ٤٣,٢٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن أقل من خمس سنوات ممن إجابوا بنعم على هذا السؤال وهى ٤٢,٤٪ من إجمالى من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ٢٥ - ٣٠ سنة بنسبة ٣٥,٤٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن سنوات خبرتهن أكثر من ٣٥ سنة بنسبة ١٥,٤٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

**★ يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الخبرة العملية وبين وجود مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة.**

**جدول رقم (١٧٤)**

| القيمة / المتغير | توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| الخبرة العملية | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| اقل من ٥ سنوات | ٥٦ | ٢٤,٥٪ | ٧٠ | ٣٠,٢٪ | ١١١ | ٢٣٪ | ٢٧ | ٤٨,٨٪ |
| ٥ – ١٠ سنة | ٥٦ | ٢٤,٥٪ | ٤٦ | ١٩,٨٪ | ٨٦ | ١٧,٨٪ | ١١ | ١٩,٦٪ |
| ١٠ – ١٥ سنة | ٢٧ | ١١,٨٪ | ٣١ | ١٣,٤٪ | ٦٠ | ١٢,٤٪ | ٢ | ٣,٦٪ |
| ١٥ – ٢٠ سنة | ٢٤ | ١٠,٥٪ | ٢٣ | ٩,٩٪ | ٦٣ | ١٣٪ | ٦ | ١٠,٧٪ |
| ٢٠ – ٢٥ سنة | ٣١ | ١٣,٥٪ | ٣١ | ١٣,٤٪ | ٧٥ | ١٥,٥٪ | ٩ | ١٦,١٪ |
| ٢٥ – ٣٠ سنة | ٢٢ | ٩,٦٪ | ١٧ | ٧,٣٪ | ٤٢ | ٨,٧٪ | ١ | ١,٨٪ |
| ٣٠ – ٣٥ سنة | ١٢ | ٥,٢٪ | ١٠ | ٤,٣٪ | ٣٨ | ٧,٩٪ | | |
| ٣٥ سنة فاكثر | ١ | ٠,٤٪ | ٤ | ١,٧٪ | ٨ | ١,٧٪ | | |
| الاجمالى | ٢٢٩ | ١٠٠٪ | ٢٣٢ | ١٠٠٪ | ٤٨٣ | ١٠٠٪ | ٥٦ | ١٠٠٪ |

- **من الجدول السابق يتضح مايلى:-**
- **بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمراة فى نوع العمل كانت إجابة المبحوثات كالتالى:- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٤٨,٣٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٣,٢٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٢,٩٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية باختلاف سنوات الخبرة حيث نجد أن كا٢ = ٣٧,٥٧٨ بدرجة حرية = ٢١ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠١٤ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد انه اقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين سنوات الخبرة وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل و المراة فى نوع العمل . وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين سنوات خبرتهن وجد أن معامل التوافق=٠,١٩٠ وهو ضعيف أى أنه يوجد أرتباط ، ونلاحظ انه إذا كانت سنوات خبرتهن من ٥ - ١٠سنة هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال وهى ٢٨,١٪ من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ٢٥ - ٣٠سنة بنسبة ٢٦,٨٪ من اجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ١٠ - ١٥سنة بنسبة ٢٢,٥٪ من إجمالى المبحوتات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ٢٠ - ٢٥ سنة وكذلك المبحوثات ممن سنوات خبرتهن أقل من ٥ سنوات بنفس النسبة وهى ٢١,٢٪ من اجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ١٥ - ٢٠ سنة بنسبة ٢٠,٧٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ٣٠ - ٣٥سنة بنسبة ٢٠٪ من اجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن سنوات خبرتهن أكثر من ٣٥ سنة بنسبة ٧,٧٪ من اجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

**★ يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الدخل الشهرى وبين ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم.**

**جدول رقم (١٧٥)**

| القيمة / المتغير | ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | أحياناً | | لا | | لا ينطبق | |
| الخبرة العملية | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| اقل من ٥ سنوات | ٧٦ | ٢٠,٦٪ | ١٠٩ | ٢٨,٢٪ | ٧٢ | ٣٢,٩٪ | ٧ | ٢٦,٩٪ |
| ٥ — ١٠ سنة | ٧٦ | ٢٠,٦٪ | ٧١ | ١٨,٤٪ | ٤٥ | ٢٠,٥٪ | ٧ | ٢٦,٩٪ |
| ١٠-١٥ سنة | ٤٤ | ١١,٩٪ | ٤٧ | ١٢,٢٪ | ٢٤ | ١١٪ | ٥ | ١٩,٢٪ |
| ١٥-٢٠ سنة | ٣٩ | ١٠,٦٪ | ٤٧ | ١٢,٢٪ | ٢٥ | ١١,٤٪ | ٥ | ١٩,٢٪ |
| ٢٠ — ٢٥ سنة | ٥٤ | ١٤,٦٪ | ٦١ | ١٥,٨٪ | ٣٠ | ١٣,٧٪ | ١ | ٣,٨٪ |
| ٢٥ — ٣٠ سنة | ٤٢ | ١١,٤٪ | ٢٩ | ٧,٥٪ | ١٠ | ٤,٦٪ | ١ | ٣,٨٪ |
| ٣٠ - ٣٥ سنة | ٣٣ | ٨,٩٪ | ١٥ | ٣,٩٪ | ١٢ | ٥,٥٪ | - | - |
| ٣٥ سنة فأكثر | ٥ | ١,٤٪ | ٧ | ١,٨٪ | ١ | ٠,٥٪ | | |
| الاجمالى | ٣٦٩ | ١٠٠٪ | ٣٨٦ | ١٠٠٪ | ٢١٩ | ١٠٠٪ | ٢٦ | ١٠٠٪ |

- **من الجدول السابق يتضح مايلى:-**
- **بسؤال المبحوثات هل يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم كانت الإجابة كالتالى :- من أجبن باحيانا بلغت نسبتهن ٣٨,٦٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن نعم بنسبة ٣٦,٩٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢١,٩٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية باختلاف سنوات خبرتهن حيث نجد أن $كا^2$ = ٣٦,٣٣٧ بدرجة حرية = ٢١ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠١٨ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه اقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين سنوات الخبرة وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين الدخل الشهرى وجد أن معامل التوافق= ٠,١٨٨ أى أنه يوجد أرتباط . ونلاحظ أنه إذا كان سنوات خبرتهن ٣٠ - ٣٥سنة هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من إجابوا بنعم على هذا السؤال بنسبة ٥٥٪ من إجمالى من نفس الفئة ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن ٢٥ - ٣٠ سنة بنسبة ٥١,٢٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن أكثر ٣٥ سنة بنسبة ٣٨,٥٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ٥ - ١٠سنة بنسبة ٣٨,٢٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات

خبرتهن من ٢٠ - ٢٥سنة بنسبة ٣٧٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ١٠ - ١٥سنة بنسبة ٣٦,٧٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ١٥ - ٢٠سنة بنسبة ٣٣,٦٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن سنوات خبرتهن أقل من خمس سنوات بنسبة ٢٨,٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، مما سبق يتضح أنة كلما زادت سنوات خبرتهن كلما أتفقن أكثر على أن بعض أصحاب الأعمال يميل إلى عدم توظيف المرأة لديهم.

**★ يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الدخل الشهرى وبين ضعف دخل المرأة بالمقارنة بالزملاء الرجال.**

**جدول رقم (١٧٦)**

| القيمة / المتغير | ضعف دخل المرأة بالمقارنة بالزملاء الرجال | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| الخبرة العملية | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| اقل من ٥ سنوات | ٦٩ | ٢٨,٩٪ | ٣٠ | ٢٤٪ | ١٤٣ | ٢٤,٤٪ | ٢٢ | ٤٣,١٪ |
| ٥ — ١٠ سنة | ٥٢ | ٢٢,٢٪ | ٢٦ | ٢٠,٨٪ | ١٠٩ | ١٨,٦٪ | ١١ | ٢١,٦٪ |
| ١٠— ١٥ سنة | ٣١ | ١٣٪ | ١٢ | ٩,٦٪ | ٧٣ | ١٢,٥٪ | ٤ | ٧,٨٪ |
| ١٥ — ٢٠ سنة | ٢٨ | ١١,٧٪ | ١٩ | ١٥,٢٪ | ٦٥ | ١١,١٪ | ٤ | ٧,٨٪ |
| ٢٠ — ٢٥ سنة | ٣١ | ١٣٪ | ٢٢ | ١٧,٦٪ | ٨٨ | ١٥٪ | ٥ | ٩,٨٪ |
| ٢٥ — ٣٠ سنة | ١٧ | ٧,١٪ | ٦ | ٤,٨٪ | ٥٦ | ٩,٦٪ | ٣ | ٥,٩٪ |
| ٣٠ - ٣٥ سنة | ٨ | ٣,٣٪ | ١٠ | ٨٪ | ٤١ | ٧٪ | ١ | ٢٪ |
| ٣٥ سنة فأكثر | ٢ | ٠,٨٪ | | | ١٠ | ١,٧٪ | ١ | ٢٪ |
| الاجمالى | ٢٣٩ | ١٠٠٪ | ١٢٥ | ١٠٠٪ | ٥٨٥ | ١٠٠٪ | ٥١ | ١٠٠٪ |

➢ **من الجدول السابق يتضح مايلى:-**

➢ **بسؤال المبحوثات هل دخلك الشهرى ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال كانت الإجابة كالتالى:- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٥٨,٥٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢٣,٩٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن باحيانا بنسبة ١٢,٥٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية باختلاف سنوات الخبرة حيث نجد أن كا$^2$ = ٢٦,٩٠٧ بدرجة حرية = ٢١ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,١٧٤ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه اكبر مما يدل على عدم وجود فرق معنوى بين سنوات الخبرة وبين وجهة نظر المبحوثات من هذا السؤال.

* يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الدخل الشهرى وبين المشاركة فى الأنتخابات والإدلاء بالصوت فيها.

جدول رقم (١٧٧)

| القيمة / المتغير | المشاركة فى الانتخابات بالإدلاء بالصوت فيها | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | لا توجد لديها بطاقة | | نعم | | لا | |
| الخبرة العملية | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| اقل من ٥ سنوات | ١٨٩ | ٪٣١,٣ | ٧٢ | ٪١٩,٨ | ٣ | ٪٩,٤ |
| ٥ – ١٠ سنة | ١٤١ | ٪٢٣,٣ | ٥٣ | ٪١٤,٦ | ٥ | ٪١٥,٦ |
| ١٠– ١٥ سنة | ٨٠ | ٪١٣,٢ | ٣٧ | ٪١٠,٢ | ٣ | ٪٩,٤ |
| ١٥– ٢٠ سنة | ٦٤ | ٪١٠,٦ | ٤٥ | ٪١٢,٤ | ٧ | ٪٢١,٩ |
| ٢٠ – ٢٥ سنة | ٦٦ | ٪١٠,٩ | ٧١ | ٪١٩,٥ | ٩ | ٪٢٨,١ |
| ٢٥ – ٣٠ سنة | ٤٠ | ٪٦,٦ | ٣٨ | ٪١٠,٤ | ٤ | ٪١٢,٥ |
| ٣٠– ٣٥ سنة | ٢٠ | ٪٣,٣ | ٣٩ | ٪١٠,٧ | ١ | ٪٣,١ |
| ٣٥ سنة فأكثر | ٤ | ٪٠,٧ | ٩ | ٪٢,٥ | - | - |
| الاجمالى | ٦٠٤ | ٪١٠٠ | ٣٦٤ | ٪١٠٠ | ٣٢ | ٪١٠٠ |

- من الجدول السابق يتضح مايلى:-
- بسؤال المبحوثات هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك كانت الإجابة كالتالى :- من لا توجد لديهن بطاقة انتخابية بلغت نسبتهن ٦٠,٤٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٣٦,٤٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٣,٢٪ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف سنوات الخبرة حيث نجد أن كا٢ = ٧٧,٤٧١ بدرجة حرية = ١٤ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه اقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين سنوات الخبرة وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين سنوات خبرتهن وجد أن معامل التوافق= ٠,٢٦٨ أى أنه يوجد أرتباط ونلاحظ أنه إذا كانت سنوات خبراتهن أكبر من ٣٥ سنة هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال بنسبة ٦٩,٢٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ٣٠ - ٣٥سنوات بنسبة ٦٥٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن

سنوات خبرتهن من ٢٠ - ٢٥سنوات بنسبة ٤٨,٦٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ٢٥ - ٣٠ سنوات بنسبة ٤٦,٣٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ١٥ - ٢٠ سنوات بنسبة ٣٨,٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن من ١٠ - ١٥ سنوات بنسبة٣٠,٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن سنوات خبرتهن اقل من ٥ سنوات بنسبة ٢٧,٣٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا ممن سنوات خبرتهن من ٥ - ١٠ سنوات بنسبة ٢٦,٦٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

* **يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الدرجة الوظيفية وبين وجود مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامراة عاملة وربة بيت وام وزوجة.**

**جدول رقم (١٧٨)**

| القيمة / المتغير | توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع الوقت كامراة عاملة وربة بيت وام وزوجة | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| الدرجة الوظيفية | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| ممتازة | ١ | ٠,٤٪ | ٢ | ٠,٨٪ | ٣ | ١٪ | ٤ | ١,٩٪ |
| عالية | ١ | ٠,٤٪ | ٣ | ١,٢٪ | ٢ | ٠,٧٪ | ١ | ٠,٥٪ |
| مدير عام | ١٢ | ٤,٩٪ | ٧ | ٢,٨٪ | ١٨ | ٦٪ | ٢ | ١٪ |
| مدير إدارة | ٦ | ٢,٤٪ | ١١ | ٤,٥٪ | ١٥ | ٥٪ | ٣ | ١,٤٪ |
| درجة اولى | ٣٠ | ١٢,٢٪ | ٣٢ | ١٣٪ | ٣٥ | ١١,٧٪ | ٩ | ٤,٣٪ |
| درجة ثانية | ٥٨ | ٢٣,٦٪ | ٧١ | ٢٨,٧٪ | ٥٥ | ١٨,٥٪ | ٨ | ٣,٨٪ |
| درجة ثالثة | ١٠٧ | ٤٣,٥٪ | ٩١ | ٣٦,٨٪ | ١٢٣ | ٤١,٣٪ | ١٠٥ | ٥٠,٢٪ |
| درجة رابعة | ٢٥ | ١٠,٢٪ | ٢٩ | ١١,٧٪ | ٣٧ | ١٢,٤٪ | ٧١ | ٣٤٪ |
| درجة خامسة | ٦ | ٢,٤٪ | ١ | ٠,٤٪ | ١٠ | ٣,٤٪ | ٦ | ٢,٩٪ |
| الاجمالى | ٢٤٦ | ١٠٠٪ | ٢٤٧ | ١٠٠٪ | ٢٩٨ | ١٠٠٪ | ٢٠٩ | ١٠٠٪ |

- **من الجدول السابق يتضح مايلى:-**
- **بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتك كامراة عاملة وربة بيت وأم وزوجة كانت الإجابة كالتالى :- من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٢٩,٨٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٤,٧٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٤,٦٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية باختلاف الدرجة الوظيفية حيث نجد أن كا$^{٢}$ = ١٣٢,٠٩٧ بدرجة حرية = ٢٤ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو =صفر، وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين الدرجة الوظيفية وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال توجد مشكلات بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع وقتك كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين الدرجة الوظيفية وجد أن معامل التوافق=٠٠,٢٤٢ أى أنه يوجد أرتباط ، ونلاحظ أنه إذا كانت درجتهن الوظيفية مدير عام هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال وهى ٣٠,٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الثانية بنسبة ٣٠,٢٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الأولى بنسبة ٢٨,٣٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الخامسة بنسبة ٢٦,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الثالثة بنسبة ٢٥,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية مدير إدارة بنسبة ١٧,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الرابعة بنسبة ١٥,٤٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة العالية بنسبة ١٤,٣٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الممتازة بنسبة ١٠٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

* **يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الدرجة الوظيفية وبين نظرة المجتمع للمرأة على أنها اقدر على دور المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل.**

**جدول رقم (١٧٩)**

| القيمة / المتغير | ينظر المجتمع للمرأة على أنها اقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| الدرجة الوظيفية | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| ممتازة | ٣ | ٠,٧٪ | ٢ | ٠,٧٪ | ٤ | ١,٦٪ | ١ | ٤,٥٪ |
| عالية | ٥ | ١,١٪ | ٢ | ٠,٧٪ | - | - | - | - |
| مدير عام | ١٢ | ٢,٧٪ | ٩ | ٣,١٪ | ١٨ | ٧,١٪ | - | - |
| مدير إدارة | ٧ | ١,٦٪ | ١٤ | ٤,٩٪ | ١٣ | ٥,٢٪ | ١ | ٤,٥٪ |
| درجة أولى | ٤٥ | ١٠,٢٪ | ٣٤ | ١١,٩٪ | ٢٦ | ١٠,٣٪ | ١ | ٤,٥٪ |
| درجة ثانية | ٨٦ | ١٩,٥٪ | ٥٤ | ١٨,٩٪ | ٥٢ | ٢٠,٦٪ | - | |
| درجة ثالثة | ١٩٧ | ٤٤,٨٪ | ١٢٨ | ٤٤,٨٪ | ٨٩ | ٣٥,٣٪ | ١٢ | ٥٤,٥٪ |
| درجة رابعة | ٧٣ | ١٦,٦٪ | ٤١ | ١٤,٣٪ | ٤١ | ١٦,٣٪ | ٧ | ٣١,٨٪ |
| درجة خامسة | ١٢ | ٢,٧٪ | ٢ | ٠,٧٪ | ٩ | ٣,٦٪ | - | - |
| الاجمالى | ٤٤٠ | ١٠٠٪ | ٢٨٦ | ١٠٠٪ | ٢٥٢ | ١٠٠٪ | ٢٢ | ١٠٠٪ |

- **من الجدول السابق يتضح مايلى:-**
- **بسؤال المبحوثات هل ينظر المجتمع للمرأة على أنها اقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل كانت الإجابة كالتالى من أجبن بنعم بلغت نسبتهن ٤٤٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٨,٦٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢٥,٥٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية بإختلاف الدرجة الوظيفية حيث نجد أن كا٢ = ٤٥,٥٧٣ بدرجة حرية = ٢٤ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠٠٥ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه يساويها مما يدل على وجود فرق معنوى بين الدرجة الوظيفية وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل ينظر المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين الدرجة الوظيفية وجد أن معامل التوافق = ٠,٢٠٩ أى أنه يوجد أرتباط ، ونلاحظ أنه إذا كانت درجتهن الوظيفية الدرجة العالية هى أعلى نسبة للمبحوثات ممن أجبن بنعم على هذا السؤال بنسبة ٧١,٤٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الخامسة بنسبة ٥٢,٢٪ من إجمالى

المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الثالثة بنسبة ٤٦,٢٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الرابعة بنسبة ٤٥,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الثانية بنسبة ٤٤,٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الأولى بنسبة ٤٢,٥٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية مدير عام بنسبة ٣٠,٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الممتازة بنسبة ٣٠٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيراً المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية مدير إدارة بنسبة٢٠٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

* **يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الدرجة الوظيفية وبين وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل.**

**جدول رقم (١٨٠)**

| القيمة / المتغير | توجد مشكلات بسبب التميز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| الدرجة الوظيفية | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| ممتازة | - | - | ٤ | ٪١,٧ | ٥ | ٪١ | ١ | ٪١,٨ |
| عالية | ١ | ٪٠,٤ | - | - | ٣ | ٪٠,٦ | ٣ | ٪٥,٤ |
| مدير عام | ٥ | ٪٢,٢ | ٦ | ٪٢,٦ | ٢٦ | ٪٥,٤ | ٢ | ٪٣,٦ |
| مدير إدارة | ٦ | ٪٢,٦ | ٥ | ٪٢,٢ | ٢٣ | ٪٤,٨ | ١ | ٪١,٨ |
| درجة أولى | ٢٨ | ٪١٢,٢ | ٢٢ | ٪٩,٥ | ٥٣ | ٪١١ | ٣ | ٪٥,٤ |
| درجة ثانية | ٣٨ | ٪١٦,٦ | ٤٨ | ٪٢٠,٧ | ٩٩ | ٪٢٠,٥ | ٧ | ٪١٢,٥ |
| درجة ثالثة | ١٠٦ | ٪٤٦,٣ | ١١٢ | ٪٤٨,٣ | ١٨٩ | ٪٣٩,١ | ١٩ | ٪٣٣,٩ |
| درجة رابعة | ٤٠ | ٪١٧,٥ | ٢٩ | ٪١٢,٥ | ٧٥ | ٪١٥,٥ | ١٨ | ٪٣٢,١ |
| درجة خامسة | ٥ | ٪٢,٢ | ٦ | ٪٢,٦ | ١٠ | ٪٢,١ | ٢ | ٪٣,٦ |
| الاجمالى | ٢٢٩ | ٪١٠٠ | ٢٣٢ | ٪١٠٠ | ٤٨٣ | ٪١٠٠ | ٥٦ | ٪١٠٠ |

- **من الجدول السابق يتضح مايلى:-**
- **بسؤال المبحوثات هل توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل كانت إجابة المبحوثات كالتالى من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٤٨,٣٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بأحيانا بنسبة ٢٣,٢٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٢,٩٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية باختلاف الدرجة الوظيفية حيث نجد أن كا$^{2}$ = ٥٤,٦٩٢ بدرجة حرية = ٢٤ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه يساويها مما يدل على وجود فرق معنوى بين الدرجة الوظيفية وبين وجهة نظر المبحوثات من نحو سؤال هل توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل و المرأة في نوع العمل بإختلاف درجتهن الوظيفية وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين الدرجة الوظيفية وجد أن معامل التوافق = ٠,٢٢٨،وهو ضعيف أى أنه يوجد أرتباط ولكنة ضعيف وهذا ماتأكدة النتائج حيث لا توجد فروق كبيرة بين إجابات المبحوثات بإختلاف درجتهن الوظيفية ونلاحظ أنه إذا كانت الدرجة الأولى هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال وهى ٢٦,٤٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الثالثة بنسبة ٢٤,٩٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الرابعة بنسبة ٢٤,٧٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الخامسة بنسبة ٢١,٧٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الثانية بنسبة ١٩,٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية مدير إدارة بنسبة ١٧,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة العالية بنسبة ١٤,٣٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية مدير عام بنسبة ١٢,٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

★ يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الدرجة الوظيفية وبين ميل بعض اصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المراة لديهم.

جدول رقم (١٨١)

| القيمة / المتغير | ميل بعض اصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المراة لديهم | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | احيانا | | لا | | لاينطبق | |
| الدرجة الوظيفية | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| ممتازة | ٦ | ١,٦٪ | ٢ | ٠,٥٪ | ١ | ٠,٥٪ | ١ | ٣,٨٪ |
| عالية | ٢ | ٠,٥٪ | ٣ | ٠,٨٪ | ٢ | ٠,٩٪ | - | |
| مدير عام | ٢٣ | ٦,٢٪ | ١١ | ٢,٨٪ | ٤ | ١,٨٪ | ١ | ٣,٨٪ |
| مدير إدارة | ١٣ | ٣,٥٪ | ١٥ | ٣,٩٪ | ٦ | ٢,٧٪ | ١ | ٣,٨٪ |
| درجة أولى | ٥١ | ١٣,٨٪ | ٣٩ | ١٠,١٪ | ١٥ | ٦,٨٪ | ١ | ٣,٨٪ |
| درجة ثانية | ٧٣ | ١٩,٨٪ | ٧٤ | ١٩,٢٪ | ٤١ | ١٨,٧٪ | ٤ | ١٥,٤٪ |
| درجة ثالثة | ١٤٣ | ٣٨,٨٪ | ١٧٨ | ٤٦,١٪ | ٩٠ | ٤١,١٪ | ١٥ | ٥٧,٧٪ |
| درجة رابعة | ٤٩ | ١٣,٣٪ | ٥٨ | ١٥٪ | ٥٢ | ٢٣,٧٪ | ٣ | ١١,٥٪ |
| درجة خامسة | ٩ | ٢,٤٪ | ٦ | ١,٦٪ | ٨ | ٣,٧٪ | - | |
| الاجمالى | ٣٦٩ | ١٠٠٪ | ٣٨٦ | ١٠٠٪ | ٢١٩ | ١٠٠٪ | ٢٦ | ١٠٠٪ |

➢ من الجدول السابق يتضح مايلى:-

➢ بسؤال المبحوثات هل يميل بعض اصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المراة لديهم كانت إجابة المبحوثات كالتالى من أجبن باحيانا بلغت نسبتهن ٣٨,٦٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن نعم ٣٦,٩٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٢١,٩٪ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية بإختلاف الدرجة الوظيفية حيث نجد أن كا$^{2}$ = ٤٠,٣١٨ بدرجة حرية = ٢٤ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = ٠,٠٢ وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه اقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين الدرجة الوظيفية وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات على هذا السؤال وبين الدرجة الوظيفية وجد أن معامل التوافق = ٠,١٩٧ أى أنه يوجد أرتباط، ونلاحظ أنه إذا كانت درجتهن الوظيفية الدرجة الممتازة هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجبن بنعم على هذا السؤال وهى ٦٠٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية مدير عام بنسبة ٥٩٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الأولى بنسبة ٤٨,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الخامسة بنسبة ٣٩,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن

المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الثانية بنسبة ٣٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية مدير إدارة بنسبة ٣٧,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الثالثة بنسبة ٣٣,٦٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الرابعة بنسبة ٣٠,٢٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيراً المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة العالية بنسبة ٢٨,٦٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

**★ يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الدرجة الوظيفية وبين ضعف دخل المرأة بالمقارنة بالزملاء الرجال.**

**جدول رقم (١٨٢)**

| القيمة / المتغير | ضعف دخل المرأة بالمقارنة بالزملاء الرجال | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | نعم | | أحيانا | | لا | | لا ينطبق | |
| الدرجة الوظيفية | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| ممتازة | ٥ | ٢,١٪ | - | - | ٥ | ٠,٩٪ | - | - |
| عالية | ١ | ٠,٤٪ | ٢ | ١,٦٪ | ٣ | ٠,٥٪ | ١ | ٢٪ |
| مدير عام | ٣ | ١,٣٪ | ٣ | ٢,٤٪ | ٣٠ | ٥,١٪ | ٣ | ٥,٩٪ |
| مدير إدارة | ٧ | ٢,٩٪ | ٢ | ١,٦٪ | ٢٦ | ٤,٤٪ | - | |
| درجة أولى | ٢٣ | ٩,٦٪ | ١١ | ٨,٨٪ | ٦٧ | ١١,٥٪ | ٥ | ٩,٨٪ |
| درجة ثانية | ٣٨ | ١٥,٩٪ | ٣١ | ٢٤,٨٪ | ١١٤ | ١٩,٥٪ | ٩ | ١٧,٦٪ |
| درجة ثالثة | ٩٤ | ٣٩,٣٪ | ٦١ | ٤٨,٨٪ | ٢٥٤ | ٤٣,٤٪ | ١٧ | ٣٣,٣٪ |
| درجة رابعة | ٦٥ | ٢٧,٢٪ | ١١ | ٨,٨٪ | ٧٤ | ١٢,٦٪ | ١٢ | ٢٣,٥٪ |
| درجة خامسة | ٣ | ١,٣٪ | ٤ | ٣,٢٪ | ١٢ | ٢,١٪ | ٤ | ٧,٨٪ |
| الاجمالى | ٢٣٩ | ١٠٠٪ | ١٢٥ | ١٠٠٪ | ٥٨٥ | ١٠٠٪ | ٥١ | ١٠٠٪ |

- **من الجدول السابق يتضح مايلى:-**
- **بسؤال المبحوثات هل دخلك الشهرى ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال كانت الإجابة كالتالى من أجبن بلا بلغت نسبتهن ٥٨,٥٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٢٣,٩٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن باحيانا بنسبة ١٢,٥٪ من إجمالى العينة.**

وظهرت فروق معنوية باختلاف درجتهن الوظيفية حيث نجد أن كا$^2$ = ٦٤,٦٩٢ بدرجة حرية = ٢٤ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه أقل مما يدل على عدم جود فرق معنوى بين الدرجة الوظيفية وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل دخلك الشهرى ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين الدرجة الوظيفية وجد أن معامل التوافق=٠٠,٢٤٦ أى أنه يوجد ارتباط ، ونلاحظ أنه إذا كانت درجتهن الوظيفية الدرجة الممتازة هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجابوا بنعم على هذا السؤال وهى ٥٠٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الرابعة بنسبة ٤٠,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الثالثة بنسبة ٢٢,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الأولى بنسبة ٢١,٧٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية مدير إدارة بنسبة ٢٠٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الثانية بنسبة ١٩,٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة ، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة العالية بنسبة ١٤,٣٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة ، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الخامسة بنسبة ١٣٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية مديرعام بنسبة ٧,٧٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

* يوضح الجدول التالى العلاقة الإرتباطية بين الدرجة الوظيفية وبين المشاركة فى الانتخابات بالإدلاء بالصوت فيها.

جدول رقم (١٨٣)

| القيمة / المتغير | المشاركة فى الانتخابات بالإدلاء بالصوت فيها | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | لا توجد لديها بطاقة | | نعم | | لا | |
| الدرجة الوظيفية | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة | القيمة | النسبة |
| ممتازة | ٧ | ١,٢٪ | ٣ | ٠,٨٪ | - | - |
| عالية | ٦ | ١٪ | ١ | ٠,٣٪ | - | - |
| مدير عام | ١٨ | ٣٪ | ٢١ | ٥,٨٪ | | - |
| مدير إدارة | ١٦ | ٢,٦٪ | ١٩ | ٥,٢٪ | - | - |
| درجة أولى | ٤٦ | ٧,٦٪ | ٥٤ | ١٤,٨٪ | ٦ | ١٨,٨٪ |
| درجة ثانية | ٩٧ | ١٦,١٪ | ٨٥ | ٢٣,٤٪ | ١٠ | ٣١,٣٪ |
| درجة ثالثة | ٢٨١ | ٤٦,٥٪ | ١٣٣ | ٣٦,٥٪ | ١٢ | ٣٧,٥٪ |
| درجة رابعة | ١٢٠ | ١٩,٩٪ | ٣٩ | ١٠,٧٪ | ٣ | ٩,٤٪ |
| درجة خامسة | ١٣ | ٢,٢٪ | ٩ | ٢,٥٪ | ١ | ٣,١٪ |
| الاجمالى | ٦٠٤ | ١٠٠٪ | ٣٦٤ | ١٠٠٪ | ٣٢ | ١٠٠٪ |

➢ من الجدول السابق يتضح مايلى:-

➢ بسؤال المبحوثات هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك كانت الإجابة كالتالى من لا توجد لديهن بطاقة انتخابية بلغت نسبتهن ٦٠,٤٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بنعم بنسبة ٣٦,٤٪ من إجمالى العينة، ثم يليهن من كانت إجابتهن بلا بنسبة ٣,٢٪ من إجمالى العينة.

وظهرت فروق معنوية باختلاف درجتهن الوظيفية حيث نجد أن كا$^{٢}$ = ٥٤,١٩٩ بدرجة حرية = ١٦ أما بالنسبة لمستوى الدلالة فهو = صفر وبمقارنته بمستوى المعنوية المحدد وهو ٠,٠٥ نجد أنه اقل مما يدل على وجود فرق معنوى بين الدرجة الوظيفية وبين وجهة نظر المبحوثات نحو سؤال هل تشاركين فى الانتخابات بالإدلاء بصوتك ، وباستخدام معامل التوافق لمعرفة مدى وجود أختلاف بين وجهة نظر المبحوثات نحو هذا السؤال وبين الدرجة الوظيفية وجد أن معامل التوافق = ٠,٢٢٧ أى أنه يوجد أرتباط ، ونلاحظ أنه إذا كانت درجتهن الوظيفية مدير ادارة هى أعلى نسبة للمبحوثات فى من أجابوا بنعم على هذا السؤال وهى ٥٤,٣٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية

مديرعام بنسبة ٥٣,٨٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الأولى بنسبة ٥٠,٩٪ من اجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الثانية بنسبة ٤٤,٣٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الخامسة بنسبة ٣٩,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة االثالثة بنسبة ٣١,٢٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفيةالدرجة الممتازة بنسبة ٣٠٪من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة ، ثم يليهن المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الرابعة بنسبة ٢٤,١٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة، وأخيرا المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة العالية بنسبة ١٤,٣٪ من إجمالى المبحوثات من نفس الفئة.

◆◆◆◆

# استنتاجات عامة

- ظهر تفاوت طفيف بين إجابات المبحوثات فى المحافظات الأربع بالنسبة لحجم المشكلات لديهن بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع أوقاتهن كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، حيث أن المبحوثات اختلفن مع هذا السؤال بنسبة أكبر من ٧٥٪ من عددهن فى محافظة المنيا والإسكندرية، بينما فى المنوفية كانت نسبتهن ٧٥٪ من عددهن بينما فى القاهرة بنسبة أقل من ٧٥٪ من عددهن .
- لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات فى المحافظات الأربع حيث اتفقت جميع المحافظات وبنسبة كبيرة تقترب من نصف عددهن على أن نظرة المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل.
- ظهر تفاوت بين إجابات المبحوثات فى المحافظات الأربع حيث أن المبحوثات فى محافظة القاهرة أتفقن فى الرأى بنسبة أكبر من أى محافظة تقترب من نصف عددهن على أن بعض أصحاب الأعمال يميل إلى عدم توظيف المرأة لديهم أما فى محافظات المنوفية والإسكندرية والمنيا فقد اختلفن مع هذا السؤال بنسبة تقترب من ٧٥٪ من عددهن تقريبا.
- نفى ٧٥٪ من العينة القول بأن دخل المرأة أضعف بالمقارنة بالزملاء الرجال وظهر تفاوت طفيف بين إجابات المبحوثات فى المحافظات الأربع.
- ظهر تفاوت بين إجابات المبحوثات فى المحافظات الأربع حيث كانت محافظة المنوفية هى صاحبة أكبر عدد للمبحوثات فى من يشاركن فى الانتخابات العامة فى مجلس الشعب والشورى وكذلك النوادى والجمعيات الأهلية والأحزاب بتفاوت ملحوظ بينهن وبين باقى المبحوثات فى المحافظات الأخرى، حيث بلغت نصف المبحوثات تقريبا من المحافظة، أما بالنسبة لباقى المحافظات فقد كان عدد الناخبات قليل ففى المنيا والقاهرة بنفس النسبة تقريبا بينما فى الإسكندرية فقد كان عدد الناخبات قليل جدا.
- هناك ظاهرة لافتة للنظر يوجد عدد كبير من المبحوثات ليس لديهن بطاقة انتخابية على مستوى الانتخابات العامة فى مجلس الشعب والشورى وكذلك النوادى والجمعيات الأهلية والأحزاب و لكنهن يشاركن فى الانتخابات، وكذلك يوجد عدد قليل من المبحوثات لديهن بطاقة انتخابية ولكنهن لا يشاركن فى الانتخابات.
- يوجد عدد كبير من المبحوثان فى القطاعات المختلفة بنسبة ٧٥٪ تقريبا لا يوجد مشكلات لديهن بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع أوقاتهن كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، ولم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات فى القطاعات المختلفة.

- ظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات فى القطاعات المختلفة حيث اتفقت آراء المبحوثات بالقطاع الاستثمارى وبنسبة أكبر من نصف عددهن على وجود مشكلات لديهن بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل، بينما لم يؤيدن باقى المبحوثات فى القطاعات الأخرى هذا الرأى، وبنسبة كبيرة بلغت ٧٥٪ تقريبا من مجموعهن.
- اختلف أكثر من نصف أفراد العينة فى القطاع الاستثمارى فى الرأى بأن دخل المرأة أضعف بالمقارنة بالزملاء الرجال وظهر تفاوت طفيف بين إجابات المبحوثات فى باقى القطاعات حيث بلغت نسبة اختلافهن على هذا السؤال ٧٥٪ تقريبا من عددهن.
- لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات فى القطاعات المختلفة، حيث كان فى القطاع الخاص أكبر عدد للمبحوثات بنسبة ٧٥٪ تقريبا من عددهن تقريبا فى القطاع فى من يشاركن فى الانتخابات العامة فى مجلس الشعب والشورى وكذلك النوادى والجمعيات الأهلية والأحزاب، وكذلك اتفقت المبحوثات فى القطاع الاستثمارى والحكومى حيث بلغت النسبة أكثر من نصف المبحوثات تقريبا، وأخيرا المبحوثات فى القطاع العام حيث بلغت نصف العينة تقريبا.
- لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات فى الحالات التعليمية المختلفة عن وجود مشكلات لديهن بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع أوقاتهن كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، حيث أن المبحوثات لم يتفقن وبنسبة كبيرة تقريبا أكبر من ٧٥٪ من عددهن مع هذا السؤال، وكانت العلاقة بينهما عكسية حيث أنهن كلما ارتفعت حالتهن التعليمية قل اتفاقهم مع هذا السؤال والعكس صحيح.
- لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات فى الحالات التعليمية المختلفة حيث اتفقت جميع المبحوثات وبنسبة كبيرة تقترب من نصف عددهن على أن نظرة المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل، بينما المبحوثات ممن يحملن شهادة الدراسات العليا فقد رفضن هذا الرأى وبنسبة كبيرة ٧٥٪ تقريبا من عددهن، وكانت العلاقة بينهما عكسية حيث أنهن كلما ارتفعت حالتهن التعليمية قل اتفاقهم مع هذا الرأى والعكس صحيح.
- لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات فى الحالات التعليمية المختلفة حيث أن المبحوثات ممن يحملن شهادة أقل من المتوسط أتفق نصف عددهن تقريبا على أن بعض أصحاب الأعمال يميل إلى عدم توظيف المرأة لديهم، بينما باقى المبحوثات اختلفن مع هذا الرأى وبنسبة ٦٠٪ تقريبا من عددهن بينما من يحملن شهادة أعلى من المتوسط اختلفن مع هذا الرأى بنسبة ٧٥٪ من عددهن.

- لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف عدد الأبناء على وجود مشكلات لديهن بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع أوقاتهن كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، حيث أن المبحوثات رفضن بنسبة كبيرة تصل لأكبر من نصف عددهن مع هذا الرأى، بينما من لم يوجد لديهن أطفال اختلفن بنسبة ٩٣٪ مع هذا السؤال وذلك لعدم تعدد الأدوار لديهن وقلة الأعباء الأسرية، وكانت العلاقة بينهما عكسية أى أنه كلما قل عدد الأطفال زاد أتفقهن مع هذا السؤال والعكس صحيح.

- لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف عدد الأبناء حيث اتفقت نصف المبحوثات على أن نظرة المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل.

- لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف عدد الأبناء حيث اختلفت جميع المبحوثات وبنسبة أكبر من ٧٥٪ من عددهن على وجود مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل، وكانت العلاقة طردية حيث أنه كلما زاد عدد الأبناء كلما زاد أتفاقهن مع هذا السؤال.

- ظهر تفاوت بين إجابات المبحوثات باختلاف عدد الأبناء حيث أن المبحوثات أتفقن بنسبة تقترب من نصف العينة على أن بعض أصحاب الأعمال يميل إلى عدم توظيف المرأة لديهم، بينما المبحوثات ممن لا يوجد لديهن أطفال اختلفن بنسبة ٧٥٪ من عددهن تقريبا مع هذا السؤال، مما يدل على أن بعض أصحاب الأعمال يفضلن عمل الآنسات لعدم وجود أعباء لديهن، وكانت العلاقة بينهم عكسية حيث أنه كلما زاد عدد الأطفال كلما قل اتفاقهن مع هذا السؤال.

- ظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف عدد الأبناء حيث أن المبحوثات فى ممن عدد أبنائهن أكثر من ثلاثة أطفال وكذلك ممن عدد أبنائهن ثلاثة أطفال وكذلك ممن عدد أبنائهن طفلين يشاركن بأصواتهن فى الانتخابات العامة فى مجلس الشعب والشورى وكذلك النوادى والجمعيات الأهلية والأحزاب وبنسبة تقترب من نصف عددهن تقريبا، بينما من عدد أبنائهن طفل واحد وكذلك من لا يوجد لديهن أطفال لا يشاركن فى الانتخابات وبنسبة كبيرة تقريبا ٧٥٪ من عددهن، وكانت العلاقة طردية بينهما حيث أنه كلما زاد عدد الأطفال كلما زاد إقبالهن على الإدلاء بأصواتهن فى الانتخابات.

- ظهر تفاوت طفيف بين إجابات المبحوثات باختلاف الدخل الشهرى عن وجود مشكلات لديهن بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع أوقاتهن كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، حيث أن

المبحوثات اختلفن بنسبة تتراوح بين ٧٠-٨٠٪ من عددهن بينما من دخلهن أكبر من ١٠٠٠ جنية اختلفن مع هذا السؤال بنسبة ٩٢٪ تقريبا من عددهن على هذا السؤال.

- ظهر تفاوت بين إجابات المبحوثات باختلاف الدخل الشهرى حيث اتفقت المبحوثات وبنسبة تقترب من نصف عددهن إلى أن تصل إلى أدنها كلما زاد الدخل الشهرى على أن نظرة المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل، أى أن العلاقة بينهما عكسية حيث أنه كلما زاد الدخل الشهرى قل اتفاقهن مع هذا السؤال والعكس صحيح.

- اختلفت أكثر من ٧٥٪ من العينة على أن دخل المرأة أضعف بالمقارنة بالزملاء الرجال وظهر تفاوت طفيف بين إجابات المبحوثات باختلاف الدخل الشهرى ، وكانت العلاقة بينهما عكسية حيث أنه كلما زاد الدخل الشهرى قل اتفاقهم مع هذا السؤال والعكس صحيح.

- ظهر تفاوت بين إجابات المبحوثات باختلاف الدخل الشهرى حيث بلغ نسبة المبحوثات فى من يشاركن فى الانتخابات العامة فى مجلس الشعب والشورى وكذلك النوادى والجمعيات الأهلية والأحزاب ٥٠٪ من عددهن تقريبا، بينما بلغت النسبة أدنها ٢٥٪ تقريبا مع المبحوثات ممن دخلهن الشهرى ٨٠٠-١٠٠٠ وكذلك من دخلهن أقل من ٢٠٠ جنية .

- لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف سنوات الخبرة عن وجود مشكلات لديهن بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع أوقاتهن كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، حيث أن المبحوثات اختلفن بنسبة كبيرة تتراوح بين ٦٥-٨٠٪ من عددهن مع هذا السؤال.

- لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف سنوات الخبرة حيث اتفقت نصف المبحوثات تقريبا على أن المجتمع ينظر للمرأة على أنها أقدر على دور المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل بينما من سنوات خبرتهن أكثر من ٣٥ قل اتفاقهم على هذا السؤال بنسبة كبيرة بلغت ٨٥٪ من عددهن.

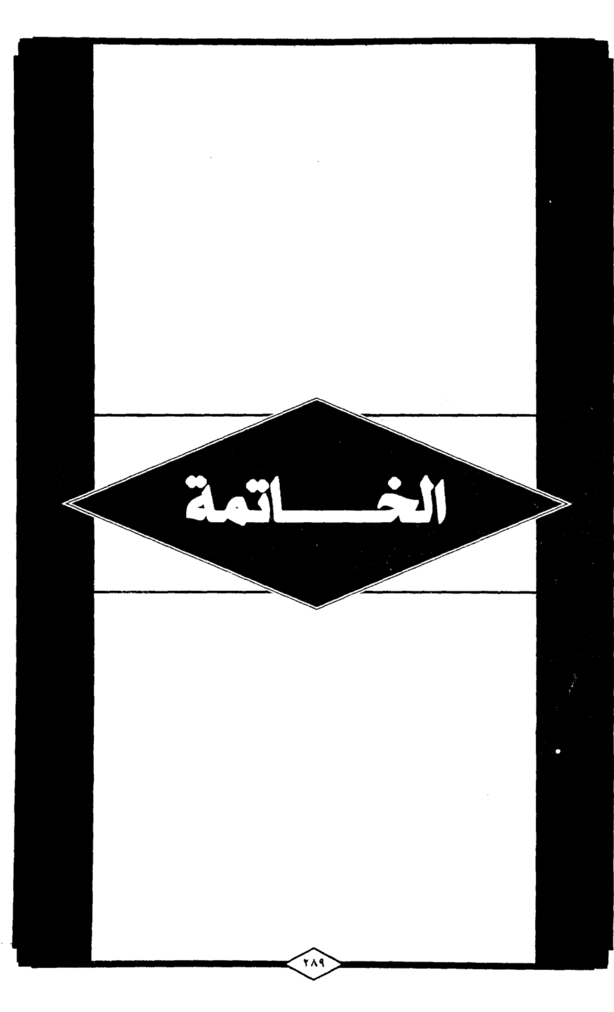
- لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف سنوات الخبرة حيث اختلفت جميع المبحوثات وبنسبة أكبر من ٧٥٪ من عددهن على أن توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل.

- لم يظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف سنوات خبرتهن حيث أن المبحوثات أختلفن مع هذا السؤال وبنسبة تتراوح بين ٦٥-٧٠ ٪ من عددهن على أن بعض أصحاب الأعمال يميل إلى عدم توظيف المرأة لديهم.

- ظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف سنوات الخبرة حيث أن المبحوثات كلما زادت سنوات خبرتهن كلما زادت مشاركتهن فى الانتخابات العامة فى مجلس الشعب.

والشورى وكذلك النوادى والجمعيات الأهلية والأحزاب حيث تراوحت نسبة مشاركتهن ٦٥-٢٧٪ من عددهن، وكانت العلاقة طردية بينهما حيث أنه كلما زادت سنوات خبرتهن كلما زاد إقبالهن على الإدلاء بأصواتهن فى الانتخابات.

- لم يظهر تفاوت بين إجابات المبحوثات باختلاف الدرجة الوظيفية على وجود مشكلات لديهن بسبب تعدد الأدوار وصعوبة توزيع أوقاتهن كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة، حيث أن المبحوثات أختلفن بنسبة تتراوح بين ٧٠-٨٥٪ من عددهن على هذا السؤال .
- ظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف الدرجة الوظيفية حيث أتفقت المبحوثات وبنسبة كبيرة تتراوح بين ٧٥-٥٠٪ من عددهن إلى أن تصل إلى أدنها ٢٠٪ اللائى كانت درجتهن الوظيفية مدير إدارة على أن نظرة المجتمع للمرأة على أنها أقدر على دور المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل.
- اختلفت أكثر من ٧٥٪ من العينة على أن التميز بين الرجل والمرأة فى نوع العمل وظهر تفاوت طفيف بين إجابات المبحوثات باختلاف الدرجة الوظيفية.
- ظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف الدرجة الوظيفية حيث اتفقت المبحوثات وبنسبة تتراوح بين ٦٠-٤٠٪ تقريباً من العينة على أنه وجود مشكلات بسبب ميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم.
- ظهر تفاوت ملحوظ بين إجابات المبحوثات باختلاف الدرجة الوظيفية حيث اتفقت المبحوثات ممن درجتهن الوظيفية الدرجة الممتازة وكذلك الدرجة الرابعة وبنسبة ٥٠٪ تقريبا من عددهن على أن دخل المرأة ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال، بينما أخلفت باقى المبحوثات وبنسبة تتراوح بين ٨٠-٩٣٪ من عددهن على هذا السؤال.
- ظهر تفاوت بين إجابات المبحوثات باختلاف الدرجة الوظيفية حيث بلغ نسبة المبحوثات فى من يشاركن فى الانتخابات العامة فى مجلس الشعب والشورى وكذلك النوادى والجمعيات الأهلية والأحزاب ٥٠٪ من عددهن تقريبا كلما ارتفعت درجتهن الوظيفية ، بينما بلغت النسبة أدنها ٢٥٪ تقريبا مع المبحوثات ممن قلت درجتهن الوظيفية.


الخاتمة

# أولاً : النتائج

خلاصة القول أن المرأة العاملة المصرية تعانى من مشكلات عديدة اجتماعية واقتصادية وسياسية ومشاكل خاصة بالعمل ومشاكل خاصة بالتمييز ضد المرأة في تولى المناصب القيادية ونوع العمل الذى تمارسه ويمكن حصرها فيما يلى:

- أكدت الدراسة على أن المشكلات بسبب ( كثرة العمل والإرهاق ) مثلت أعلى نسبة مشكلات تعانى منها المرأة العاملة بصفة عامة.
- أثبتت الدراسة أن ( المشكلات بسبب المواصلات ) هى ثانى أعلى مشكلة تعانى منها النساء العاملات حيث تأتى فى المرتبة الثانية بعد كثرة العمل و الإرهاق.
- أكدت الدراسة أن نظرة المجتمع للمرأة (على أنها أقدر على دور ربة المنزل أكثر من دورها فى مجال العمل) مازالت هى النظرة التى تسيطر على أفكار شريحة كبيرة من أفراد المجتمع رغم مرور ما يزيد عن قرن على خروج المرأة للعمل.
- أثبتت الدراسة أن المرأة العاملة تكاد لا تجد أى فسحة من الوقت للترويح عن نفسها وأسرتها، كما أنها أقل من غيرها فى تكوين علاقات اجتماعية، كما أنها غير متواصلة مع الأقارب والأصدقاء والجيران بالقدر الكافى الذى يرضيها وذلك بنسبة كبيرة والسبب الرئيسى فى ذلك هو العمل.
- أكدت الدراسة على أن مشكلة تعدد الأدوار للمرأة العاملة ( دورها كربة منزل وأم وزوجة وامرأة عاملة) مشكلة أساسية تعانى منها الكثيرات ، حيث تجد المرأة العاملة صعوبة فى إدارة وتوزيع وقتها على هذه الأدوار- فهى تشعر بأن عملها دائماً غير مكتمل فى كل الأدوار أو هكذا يشعر من حولها بأنها لا تؤدى عملها كما ينبغى .
- أثبتت الدراسة أن مشكلة عودة المرأة العاملة إلى المنزل بعد عودة أبنائها من المدارس تمثل مشكلة حقيقية لها، ويرتبط بتلك المشكلة مشكلة عدم تعاون أفراد الأسرة من الزوج والأبناء فى الأعمال المنزلية ومتابعة الأبناء وترتبط هذه المشكلة ببعض التقاليد والمعتقدات الراسخة فى فكر وثقافة شريحة كبيرة من المجتمع المصرى.
- أكدت الدراسة أن تركيز وسائل الإعلام المختلفة على الصور السلبية للمرأة العاملة دون الإشارة الى عطائها والصور المشرفة لها فى مواقع الإنتاج والخدمات المختلفة والذى

يظهر جليا فى الصحف والإعلانات والمسلسلات والأفلام ويساعد على ترسيخ قيم سلبية تجاه دور المراة العاملة وفعاليتها فى المجتمع.

- اثبتت الدارسة ان عمل المراة لم يعد يمثل مشكلة للزوج و هذا ذو دلالة اقتصادية على حاجة الأسرة الملحة إلى عمل الزوجة ودخلها وقد أصبح هذا امر واقع للأسرة المصرية يتطلب المشاركة في تحمل الأعباء الاقتصادية لها.
- اكدت الدراسة على ان وصول المراة العاملة إلى مستوى إداري أعلى من الزوج لم يمثل مشكلة تذكر لها، ربما لندرة حدوث تلك الحالة فى مجتمع العمل ولاختلاف مواقع عمل الزوجين أيضاً.
- كما اثبتت الدراسة ان الاتصالات التليفونية الخاصة بالعمل فى المنزل مثلت مشكلة للمراة العاملة ولكنها غير مؤثرة بشكل كبير لدى عدد كبير من الأسر.
- اكدت الدراسة على أن مشكلات التعامل مع الرؤساء أو المرؤوسين أو الجمهور مشكلات ضئيلة التأثير على المراة العاملة.
- اثبتت الدراسة أن هناك تمييز بين الرجل والمراة فى نوع العمل كما أن الرئيس فى العمل يفضل عادة إسناد الأعمال الدقيقة للرجل، وأن كان ذلك بنسبة ضئيلة.
- اثبتت الدراسة ان هناك نوعاً ما من التمييز بين الرجل و المراة فى تولى المراكز القيادية وقد يرجع سبب ذلك إلى ( عدم اقتناع بعض المسئولين بقدرة المراة على القيادة ) .
- كما أثبتت الدراسة أن نسبة غير قليلة من النساء العاملات ترى أن نجاح المراة ينحصر فى الأعمال الإدارية.
- اثبتت الدراسة ان جانب كبير من اصحاب الأعمال يفضلون عدم توظيف المراة ( وخاصة المتزوجة ) لديهم بصفة عامة ويفضلون تشغيل صغيرات السن من الآنسات وغير المرتبطات فقط، حتى لا يقعن تحت ظروف متطلبات الزواج الحمل والرضاعة ..... الخ وما يفرضه القانون من مزايا للمراة العاملة فى تلك الظروف.
- اكدت الدراسة على أن عمل المراة يمثل ضرورة اقتصادية لغالبية الأسر.. فكثير من النساء العاملات يشاركن بكل دخلهن تقريباً فى نفقات الأسرة لرفع مستوى المعيشة وتلبية احتياجات الأبناء.

- اثبتت الدراسة أن هناك مساواة بين المراة و الرجل فى الدخل الشهرى وكذلك عدالة التوزيع فى المكافآت والحوافز.
- اثبتت الدراسة أن زيادة عدد افراد الأسرة تمثل مشكلة كبيرة للمراة العاملة حيث أنها عبء مادى وصحى على المراة العاملة يستنزف موارد الأسرة ويتعذر معه ارتفاع مستوى المعيشة.
- أكدت الدراسة على أن الخصخصة وإعادة هيكلة المؤسسات الحكومية يؤثر على ارتفاع نسبة البطالة بين النساء ويقلل من فرص المراة فى العمل والحد من المزايا المادية لها.
- أكدت الدراسة على أن المراة العاملة تعانى مثل الرجل من قلة الدخل وغلاء المعيشة مقابل الإنفاق على المواصلات والاحتياجات الشخصية والسكن ومتطلباته وعلاج الأسرة فالدخل لا يفى باحتياجات المراة العاملة الشخصية والأسرية نتيجة لانخفاض الدخول.
- أكدت الدراسة على أن المراة العاملة تعانى من قلة الدخل مقابل الزيادة فى مصروفات الحضانة والتعليم.
- اثبتت الدراسة أن نسبة مشاركة المراة العاملة فى مؤسسات المجتمع المدنى ضعيفة جداً وإن كانت ظاهرة ضعف المشاركة السياسية تعانى منها بصفة عامة المجتمعات النامية والمتخلفة.
- أكدت الدراسة على أن غالبية السيدات العاملات لا يشاركن فى مؤسسات المجتمع المدنى لضيق الوقت المقسم بين العمل ومسئوليات المنزل.
- اثبتت الدراسة أن غالبية السيدات العاملات لا يشعرن بفعالية وتأثير لدورهن فى مؤسسات المجتمع المدنى وكذلك ضعف الوعى فى العائد منها.
- اثبتت الدراسة قلة الوعى السياسى والاجتماعى لدى المراة العاملة بأهمية مشاركتها الاجتماعية والسياسية فى المجتمع وأن كان يشاركها فى ذلك الأمر الرجل بنسبة أقل.
- أكدت الدراسة على ضعف نسبة مشاركة المراة العاملة فى الحياة السياسية وفى المشاركة فى العملية الانتخابية.

- اكدت الدراسة على أن العمل ليس له تأثير سلبى على المشاركة السياسية والاجتماعية للمرأة العاملة وإن تعدد الأدوار وعدم تنظيم الوقت وضعف الإيمان بالعائد من أهم أسباب عدم المشاركة الاجتماعية والسياسية.
- اثبتت الدراسة وجود موروث ثقافى سلبى يميز بين الرجل والمرأة حيث ترتبط بعض الوظائف بالرجل أو بالمرأة ، كما تؤثر الثقافة الاجتماعية على اتجاهات ومواقف بعض الرؤساء مما يؤدى الى اتجاه بعضهم لتعيين الموظفات فى إطار ما يعتقدونه وظائف نسائية أو إسناد الوظائف القيادية للرجل.
- إن كثير من السيدات العاملات لا يعرفن أهمية مؤسسات المجتمع المدنى وأهمية وجودها.
- إن عضوية المرأة العاملة المصرية وتراكم مشكلاتها وهمومها وتطلعاتها الى مجتمع يسوده التعاون أثمر عن بعض المطالب والمقترحات الطريفة ومنها الآتى :
  - المطالبة بإصدار تشريع يلزم الرجل بمشاركة زوجته فى الأعمال المنزلية.
  - تنظيم دورات ثقافية من خلال الثقافة العمالية والجامعة العمالية تخصص للأزواج وتهتم بإكسابهم ثقافة التعاون مع الزوجة فى رعاية الأسرة ومنحها فرص ومناخ اجتماعى افضل.
  - مطالبة البعض بعودة المرأة العاملة الى المنزل على أن يضاف أجرها الى دخل الزوج ليفى باحتياجات الأسرة.
  - المطالبة بتخفيض أسعار الوجبات الجاهزة ونصف المصنعة تخفيفا عن أعباء والتزامات المرأة العاملة.
  - تضمين مناهج التدبير المنزلى موضوعاً عن التعاون بين افراد الأسرة فى تحمل أعباء العمل المنزلى على أن يتم تدريسها للأولاد والبنات.
  - مخاطبة قيادات العمل بتيسير ظروف عمل المرأة ومراعاة التزاماتها حيث أنها فى النهاية زوجة وابنة وأم.

## ثانياً: التوصيات

كشفت الدراسة عن الحاجة الماسة إلى:-

- وضع خريطة توثيقية كأطر مرجعية لمشكلات وهموم واحتياجات المرأة المصرية بصفة عامة والمرأة العاملة بصفة خاصة وتحديثها من واقع البحوث والدراسات والكتابات المختلفة عن المرأة العاملة فى المجالات المختلفة حتى تكون مرجع لأى نشاط بحثى يستهدف حل تلك المشكلات.
- فى ضوء رسالة المرأة وأدوارها المتعددة فى المجتمع يجب أن يتضاعف اهتمام المجتمع ومؤسساته بقضايا المرأة المهنية والاجتماعية وأن يمنحها رعاية خاصة حيث تنعكس آثار هذا الاهتمام على المرأة والأسرة والمجتمع.
- إجراء البحوث الاجتماعية والاقتصادية عن المرأة العاملة بصورة منتظمة مع وضع المتغيرات الاقتصادية والسياسية والديمقراطية فى أطر هذه البحوث لإعطاء صورة واقعية عن مشكلاتها والأسلوب العلمى لحلها ومواجهة المعوقات التى تحرمها من أداء رسالتها بما يتفق وآمالها وتطلعاتها واحتياجات المجتمع منها.
- تؤكد الدراسة واستجابات المشاركات أن تشريعات العمل المصرية لا تتضمن أى تمييز بين الرجل والمرأة إلتزاماً بالدستور إنما تكمن المشكلة فى وعى وثقافة المجتمع وقيادات العمل ورجال الأعمال تجاه عمل المرأة وأدوارها المتعددة فى المجتمع الأمر الذى يجب أن يكون محور الجهود المؤثرة على فكر واتجاه مجتمعات العمل.
- أن حاجة مصر الى التنمية الشاملة والمتغيرات الاقتصادية والمنافسة وتحدياتها تتطلب استثمار كافة الإمكانيات المتاحة وعلى رأسها الثروة البشرية و تتطلب العمل على إدماج المرأة ومشاركتها وعلى نطاق واسع فى جهود وعمليات التنمية وتفعيل مشاركتها فى مجتمع العمل للنهوض بالمجتمع.
- أن المتغيرات الاقتصادية وتزايد الأعباء المالية على الأسرة جعلت من المرأة شريك أساسى مع الزوج فى تحمل مسئوليات أعباء الأسرة المصرية وعلى هذا يجب أن ينظر لأى دعم يقدم للمرأة العاملة على أنه ضمن حزمة الأمان والضمان الاجتماعى للأسرة المصرية.

- تفعيل آليات ربط الأجور بالأسعار وتطورها مع غلاء المعيشة وتطور الحاجات والارتفاع المتواصل للأسعار وبما يتناسب مع الالتزامات الاقتصادية والاجتماعية للأسرة المصرية ورفع مستوى معيشتها.

- التوسع فى تكوين ودعم وتطوير المراكز والجمعيات والمنظمات الحكومية والأهلية النسائية التى تدعم قضايا المرأة وترعى شئونها وقضاياها وتعمل على توفير المناخ المستقر المناسب لأداء رسالتها فى المجتمع مع تفعيل اهتمام ومشاركة المرأة فى العمل الاجتماعي والتطوعى حيث أنها الأقدر على إدارة شئونها ورعاية مصالحها فى أطار صالح المجتمع.

- أن تكثف المؤسسات التعليمية والتدريبية والثقافية والإعلامية والنقابية والحزبية ومؤسسات المجتمع المدنى جهودها فى تنمية مهارات المرأة العلمية والعملية ورفع وعيها الإجتماعى فى رعاية شئون الأسرة كالصحة الإنجابية وتربية الأولاد والرعاية الصحية والتغذية السليمة.. فضلاً على الاهتمام بإكسابها مهارات إدارة وتنظيم واستثمار الوقت.

- تنظيم آليات فعالة ومؤثرة تتولّى تجميع وبحث شكاوى المرأة والعمل على حلها حرصاً على عدم تراكم المشكلات حتى تتفرغ المرأة لأداء رسالتها.. وفى هذا الصدد نجد أن المجلس القومى للمرأة له دور بارز وفاعل فى هذا المجال ولكن يتطلب الأمر المزيد من الجهد والوعى والتواصل وامتلاك آليات الحل واتخاذ القرار بالاشتراك مع المؤسسات المختلفة.

- التركيز الإعلامى على التعريف بأهمية مؤسسات المجتمع المدنى ودورها ورسالتها فى خدمة المجتمع وأهمية مشاركة المرأة فى نشاط مؤسساته والتخطيط لها بالأضافة إلى المشاركة فى العمل السياسى والنقابى والعمل التطوعى.

- أن يصاحب الأصلاحات السياسية والديمقراطية التى تشهدها مصر تفعيل دور المرأة فى الحياة السياسية والحزبية مع ضمان تمثيل مناسب للمرأة فى مجلسى الشعب والشورى والمجالس المحلية وغيرها مع مساندتها على تجاوز قيود البيئة السياسية والاجتماعية ، و كسر حاجز ذكورية الأنشطة السياسية والاجتماعية بدعم ترشيحها وانتخابها ومساندتها بما يتفق ووزن ودور المرأة فى المجتمع وعصر التنوير والديمقراطية الذى نعيشه.

- تنظيم تكريم دورى للسيدات اللاتى أثرين الحياة العملية والاجتماعية والنقابية والسياسية والثقافية والفكرية والفنية وغيرها تشجيعاً للمرأة على المزيد من العطاء والتفاعل مع المجتمع.
- التمييز الأيجابى لصالح المرأة بتخصيص نسب للمرأة فى قوائم الترشيح فى المنظمات السياسية والتشريعية والنقابية والمؤسسات الشعبية بما يحقق التمكين السياسى للمرأة ويضمن حصولها على حد أدنى من المقاعد بتلك التنظيمات وبما يسمح لها بالتعبير عن قضاياها وأن تشارك فى تخطيط وإدارة شئونها بنفسها.
- إن المؤسسة الثقافية العمالية والجامعة العمالية بما تملكه من كوادر وخبرات تثقيفية ذات ثقل مؤثر فى المجتمع العمالى وتوجيه وتفعيل وعيه تجاه قضايا وطنه مدعوة لمضاعفة الجهود فى الدورات والندوات والحوارات التثقيفية على الموضوعات والقيم الإيجابية التى تمكن المرأة العاملة من المشاركة الجادة الإنتاجية والتنظيمات السياسية والاجتماعية والنقابية لتكون أكثر تأثيراً ودعماً لمجتمعها على مواجهة التحديات الجديدة للخصخصة وآليات السوق وتغيير سياسات التوظيف والعولمة وغيرها من العوامل المؤثرة تأثير مباشر على المجتمع رجاله ونسائه.
- إتاحة الفرص التدريبية المهنية والقيادية المؤهلة لشغل الوظائف والمواقع التى تتناسب وقدرات ومؤهلات المرأة العاملة والاستفادة من أمكانياتها بشكل متوازن ودون تمييز مع المتاح من تلك الفرص للرجال.
- إن مصر وهى تشهد حوارات ديمقراطية مكثفة بين جميع طوائف المجتمع يجب أن تعطى للمرأة المصرية بصفة عامة والمرأة العاملة بصفة خاصة مساحة أكبر من التمثيل والمشاركة فى صنع واتخاذ القرار فى المؤسسات التى تنتمى اليها.
- إن مبدأ تكافؤ الفرص يفرض ضرورة أن تتبنى الدولة ومؤسساتها التشريعية وضع ضوابط تعطى للمرأة الحق فى الحصول على فرص العمل بشكل متكافئ مع الرجل وكذلك فرصتها فى تولى الوظائف والمواقع القيادية ليس بالتشريع فقط إنما بالتطبيق العملى و المتابعة الميدانية المناسبة لسوق العمل.
- تنشيط برامج محو الأمية عند النساء وبصفة خاصة محو أمية المرأة العاملة مع التركيز على المناطق الريفية التى تحرم بعض الفتيات فيها من فرص التعليم.

- إتاحة الفرص التدريبية على الحرف والأشغال اليدوية للفتيات اللاتى لم يتمكن من التعليم والعمل لتكون عنصر منتج بالمجتمع وذلك من خلال الجمعيات والمؤسسات الأهلية مع نشر ثقافة وفكر العمل الحر بين النساء أيضا.
- وضع نظام يتناسب مع مطالب المرأة العاملة عند إعادة تطوير قانون التأمين الاجتماعى بما يسمح بالخروج المبكر للمرأة من الخدمة فى سن أقل من الرجل بما يتفق مع طبيعتها بتعويضات مناسبة وبدون أضرار مادية.. وبما يساهم فى حل مشكلة البطالة وإتاحة فرص عمل جديدة للشباب.
- التوسع فى نظام اليوم الدراسى الكامل والذى يؤدى فيه الطالب واجباته المدرسية وكذلك الخروج من المدرسة فى الوقت المناسب لمواعيد إنتهاء عمل الأم العاملة.
- تعميم وتعميق مفاهيم وقيم التعاون بين أفراد الأسرة وبصفة خاصة فى أعمال المنزل لتخفيف الضغط عن الأم العاملة.
- دعوة الأحزاب والنقابات العمالية والمهنية والمؤسسات الإعلامية إلى العمل على زيادة الوعى السياسى والاجتماعى للمرأة العاملة المصرية وتوعيتها بأهمية مشاركتها فى الحياة السياسية والحزبية والنقابية وكذلك أهمية نشاطها فى مؤسسات المجتمع المدنى والعمل النسائى التطوعى لتكون أكثر فعالية فى تشكيل مستقبلها ورعاية مصالحها.. مع ملاحظة أن الاتجاه السلبى نحو العمل السياسى والاجتماعى موروث ثقافى لدى الرجل والمرأة على حد سواء الأمر الذى يتطلب مضاعفة تلك الجهود وبصفة خاصة ضمن جهود الإصلاحات السياسية والتوجه الديمقراطى الحالى.
- إن مشكلة البطالة ظاهرة مؤثرة على الرجال والنساء على حد سواء لهذا يتطلب الأمر العمل على حل تلك المشكلة والقضاء على ندرة فرص العمل من خلال التوسع فى الاستثمارات التى تتيح إيجاد فرص عمل جديدة وكذلك الاهتمام بالمشروعات الصغيرة المكثفة للعمالة والعمل على نجاحها بما يوفر فرص عمل مناسبة للجنسين.
- تخصيص حصة من نشاط الصندوق الاجتماعى ومؤسسات التمويل التعاونى لسيدات الأعمال من النساء والاهتمام بهن ورعايتهن بتقديم الدعم المادى والفنى والمعنوى لمنشآتهن.

- تخصيص مساحات وأماكن خاصة للسيدات فى وسائل النقل العام أسوة بالتجربة الناجحة فى مترو الأنفاق وكذلك تخصيص منافذ خاصة للمرأة فى المؤسسات الخدمية تخفيفاً لمعاناة المرأة العاملة.
- دعم وزيادة الخدمات التى يمكن أن توفرها المنظمات الاقتصادية للعاملين فيها خاصة مع انتشار المدن الصناعية الجديدة كالمساكن ووسائل الانتقال ودور الحضانة والخدمات الطبية والأندية العمالية والجمعيات التعاونية وغيرها من الخدمات التى يمكن أن تساعد المرأة العاملة وأسرتها على الحياة الأقتصادية والاجتماعية المناسبة.
- دراسة أمكانية تنظيم خروج المرأة العاملة ساعة مبكرا عن مواعيد العمل لتفادى ازدحام وسائل المواصلات والوصول الى المنزل قبل عودة الزوج والأولاد من العمل.
- التوسع فى إنشاء الحضانات والمدارس المتكاملة والنموذجية وتطوير المتوافر منها تحت أشراف وزارتى الشئون الاجتماعية والتربية والتعليم فى الأماكن الشعبية والصناعية وبأجور رمزية تتناسب مع قدرات ودخل الأسرة المصرية.
- التوسع فى أدوار وزارة الشئون الاجتماعية والجمعيات الخيرية التى تشرف عليها وكذلك مؤسسات المجتمع المدنى مثل أيجاد منافذ بيع للوجبات المصنعة ونصف الجاهزة والملابس وفصول التقوية التى يمكن أن تخفف بعض الأعباء عن المرأة العاملة المصرية.
- تطوير وتيسير المناهج الدراسية التى تمكن الطلاب من الاعتماد على الذات فى المذاكرة وتخفيف أعباء الدروس الخصوصية والتى تعانى منها الأسرة المصرية والمرأة العاملة بصفة خاصة.
- تأكيد استمرار تجربة عمل المرأة نصف الوقت بنصف الأجر حيث أنها مطبقة فى بعض المنشأت دون غيرها مع الحق فى العودة للعمل طول الوقت عندما تسمح ظروف المرأة العاملة بذلك.
- العمل على ايجاد آليات رعاية أجتماعية واقتصادية مناسبة للمرأة العاملة المعيلة والأسرة التى ترعى شئونها الإناث دعماً لتلك الأسر.
- منح المرأة العاملة أجازة خاصة فى حالة مرض الأبناء حيث انها المسئولة عن رعايتهم الصحية أثناء مرضهم.

- توفير الخدمات الصحية والاجتماعية للمرأة العاملة فى فترات مسائية تسمح لها بالاستفادة من تلك الرعاية وفى المجالات المناسبة لها.
- التأكيد على أعتبار هذا البحث دعوة لعلماء الاجتماع والعلوم الإنسانية والبيئة والمؤسسات الإعلامية والتعليمية وأهل الفكر والرأى للاهتمام بتدعيم ثقافة الأسرة المصرية ورفع وعى الزوج والأولاد حول أهمية التعاون بين أفراد الأسرة فى الاعمال المنزلية والاعتماد على النفس لمواجهة المعتقدات والتقاليد السائدة المتعلقة بالنوع والموروثات الثقافية التى تحد من حق المرأة فى ممارسة حياتها العملية والاجتماعية والسياسية.
- الاستفادة من تعاليم الشريعة الإسلامية ومبادئها التى تكفل المساواة بين المرأة والرجل في التكليف بالعمل والحق فيه وكذلك المساواة فى الحقوق والواجبات.

وأخيراً إن مصر أمة ذات حضارة وتاريخ حافل بالإنجازات وستظل شامخة وعظيمة ما بقى الدهر بفضل وحدة مجتمعها الذى يسوده السلام والتعاون والعطاء المتبادل بين رجالها ونسائها وشبابها وشيوخها وتواصل أجيالها فى ظل عدالة وتكافؤ الفرص والمناخ الاجتماعى المستقر والقيم النبيلة السائدة والتى تحقق لأجيالها الرخاء والرفاهية دون تمييز بسبب الدين أو العرق أو العقيدة أو الجنس .. وستظل المرأة المصرية محور اهتمام واحترام وتقدير المجتمع ومؤسساته أما وزوجة واخت وابنة عاملة أو ربة منزل منتجة وشريكة فى بناء الأسرة مكافحة ومعلمة وناقلة لقيم المجتمع واستمراريته .

◆◆◆◆

# قائمة المراجع


| الاسم | الموضوع |
| --- | --- |
| - أحمد إبراهيم أحمد | إدارة الأزمة التعليمية، منظور عالمى، المكتب العالمى للكمبيوتر والنشر والتوزيع، ٢٠٠٠ ، ٢٠٠١. |
| - أحمد النكلاوى | علم الاجتماع ودراسة لمشكلات المجتمع المصرى، دار الثقافة العربية، ١٩٩٢، القاهرة. |
| - أحمد زكى بدوى | معجم مصطلحات العمل، دار الكتاب، ١٩٨٨. |
| - أحمد زكى بدوى | معجم العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان ١٩٦٨. |
| - أحمد زايد وآخرون | المرأة وقضايا المجتمع، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، الطبعة الأولى،٢٠٠٢. |
| - أحمد عبد العزيز الشرقاوى | مقدمة فى الاقتصاد، الاتحاد الاشتراكى العربى المؤسسة الثقافية العمالية، ١٩٧٥ |
| - أسامة الباز وآخرون | مصر فى القرن ٢١ الآمال والتحديات، الطبعةالأولى، الناشر مركز الأهرام للترجمة والنشر، ١٩٩٦. |
| - تماضر زهرى حسون | دراسة فى تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة، المركز العربى للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، ١٤١٤هـ. |
| - تيودور كابلو | ترجمة د. محمد الجوهرى، البحث الاجتماعى والأسس النظرية والخبرات الميدانية، مطبعة العمرانية. بدون تاريخ. |
| - حامد عبد السلام زهران | علم النفس الاجتماعى، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٨٤. |

- حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشئون العاملين، مكتبة لبنان، بدون تاريخ.

- ديو بولدب فان دالين: ترجمة د. محمد نبيل نوفل، مناهج البحث فى التربية وعلم النفس، مكتبة الانجلو " صرية، القاهرة ١٩٧٩.

- سميرة ابو مسلم: بحث عمالة الأطفال، المؤسسة الثقافية العمالية،١٩٩٧.

- شادية عبد الوهاب: تناول أوضاع المرأة المصرية صانعة القرار، مؤتمر حول تولى المرأة المصرية للمناصب القيادية، مارس ٢٠٠٥.

- شادية قناوى: المشكلات الاجتماعية إشكالية اغتراب علم الاجتماع، دار الثقافة العربية القاهرة، بدون تاريخ.

- عاطف سعداوى قاسم: تخصيص مقاعد للمرأة فى مجلس الشعب، قضايا برلمانية، مؤسسة الأهرام، العدد ٤٢، ستمبر٢٠٠٠.

- عبد المحسن ابو الفتوح: رسالة ماجستير اتجاهات طلاب وطالبات الجامعة نحو عمل المرأة، جامعة عين شمس، ١٩٩٥.

- عبد المنعم راضى: مبادئ الاقتصاد، القاهرة، ١٩٨١.

- عزه عقيل: تنمية وتشغيل الإناث فى مصر فى إطار استراتيجيات وبرامج عمل المجلس القومى للمرأة، كتاب العمل، العدد ٤٨١ أكتوبر ٢٠٠١.

- علياء شكرى وآخرون: دراسة المشكلات الاجماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٣.

- علياء شكرى وآخرون: المرأة فى الريف والحضر، مطبعة العمرانية للأوفست، الجيزة، ٢٠٠٠.

- علياء شكرى وآخرون: علم اجتماع المرأة، مكتبة زهراء الشرق، الطبعة الأولى، ٢٠٠١.
- عماد الدين حسـن: مهارات العمل النقابى، مطابع الجامعة العمالية، ١٩٨٩.
- كمال التابعى: التنمية البشرية دراسة حالة مصر، الطبعة الأولى، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، بدون تاريخ.
- كمال عبد الحميد الزيات: علم الاجتماع المهنى، مكتبة نهضة الشرق، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٠.
- لينين ريازانوف وآخرون: ترجمة جورج طرابيشي، المرأة الاشتراكية، دار الآدب، الطبعة الثالثة، ١٩٧٩.
- فوزية عبد الستار: المرأة فى التشريع المصرى، المجلس القومى للمرأة، الطبعة الثانية، ٢٠٠٤.
- محمد شومان: قيادات المرأة العاملة الأوضاع الراهنة وآفاق المستقبل، جمعية تنمية الديمقرلطية، برنامج المرأة والمجتمع المدنى، القاهرة، بدون تاريخ.
- محمد عارف: المنهج فى علم الاجتماع، الجزء الثانى نظرية التكامل المنهجى فى علم الاجتماع، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، ١٩٧٣.
- محمد سلامة آدم: صراع الدور لدى المرأة العاملة – دراسة نفسية اجتماعية لتصور المرأة العاملة لدورها الاجتماعى فى ضوء سمات الشخصية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، ١٩٨٠.
- دراسة المرأة العاملة العربية: الواقع والآفاق، مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، تونس.
- فاطمة محمد على عثمان: القيادة النسائية فى عالم متغير، جامعة أسيوط.
- محمد محى الدين وآخرون: نساء الغزل والنسيج الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، ملتقى الهيئات لتنمية المرأة، لجنة الإعلام.

- مجلة الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر، العدد التاسع عشر، الجزء الثالث،٢٠٠١.

- تقرير عن اسلوب العمل للتنسيق بين الخطة التربوية والخطة الاقتصادية،١٩٧٠، ١٩٧٤.

- نشرة الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء لعام ٢٠٠٢.

- نشرة الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، فبراير ٢٠٠٤، بيانات السكان بجمهورية مصر العربية.

- النص الكامل لقانون العمل الموحد رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣، مجلة الثقافة العمالية.

-Hall.H, Dimensions Of Work London Sage Publications,Inc, 1968 .

Egyptian trade union federation
Workers education association
Workers university
Research and development sector

# Working Woman Problems Field Study On Some Working Women In Egyptian Governorates

Prepared by
Research and Studies Center
Cairo 2005

## Supervised by


**Prof. Dr. Emad Al Deen Hassan**

**Mr. Mohamed ALI AL Nadry**

**Mrs. Eman Farouk Abd El Wahab**

# Preface

Woman is half the society. She is an important part of its entity. She is the mother, the wife, the sister and the daughter. She is the student, the working woman and the productive house-wife.

We cannot deny the vital role of woman in society. The working woman in particular has her pioneering role in the economic transformation of recent years. Working in different fields, she affects and is affected by work and productivity.

The Worker Education Association and the Workers University, being the educational wing of the Egyptian Trade Union Federation is interested in making clear the distinguished and pioneering role of the Egyptian working woman and revealing the obstacles that impede the perfect performance of her mission.

This led us to realize the importance of a study which aims at focusing light on the problems of working woman in the Egyptian society that obstruct her progress. Our choice of the topic is due to several factors:-

1- The Egyptian society is in a dire need of a serious, scientific study of the problems facing the working woman.
2- The scarcity of the field studies and researches analysing the problems of the W.W. especially from her own point of view as especially she is the one who suffers from these social problems.
3- The need to form the possible economic and social policies to solve the current problems that stand in the way of the W.W. role in society.

This study deals with these problems, the effects of the working environment on the W.W. and the importance of the integration of her role in work and in society and her participation in political life and civil society organizations.

We faced many difficulties because of the different dimensions of the study and the scarcity of resources and references on this subject . Officials in the government, public, private and investment sectors did not show enough co-operation in questionnaires and filling in forms to help in collecting the necessary information.

In spite of these difficulties, we managed to get and benefit from some previous studies .

We thank all those who helped us and the working women who participated in the study.

We hope this study will add to scientific study and the workers University Library and Contribute to accurate analysis of the problems of the working woman and finding solutions for them.

# The concepts of the study

## The concept of the problem

A problem is defined as the obstacles that stand in the way and obstruct reaching a goal or a shortage in attaining the prospective and desired results.

## The social problem concept

It is defined as a state or a phenomenon seen by the majority of people as a deviation from the respected values and standards which rule the general conduct of all the individuals of the society.

## The economic problem

It is defined as the attempt of satisfying the unlimited needs of an individual by using his limited resources.

## The concept of work

Work is every regular, permanent human activity that aims at realizing objectives and satisfying some economic and social needs. Work is a physical, mental and nervous activity.

## The working power

The working power includes both the employed and the unemployed people.

## The working woman

She is the woman who has an outdoor, official occupation in government offices or factories.

## Distinction

We mean by distinction is the tendency of some officials (managers) to treat some of their subordinates unjustly.

## Sex Distinction

It means the distinction or dismissal because of sex. Legislation prohibits any distinction between man and woman in wages or political, social, economic and cultural rights.

## Roles conflict

The individual may play several roles in society which may affect negatively his efficient performance of these roles.

## The study suppositions

The study is based on a main supposition that all the problems of the working woman are due to economic, social and regulation reasons.

This main supposition can be divided into the following :-

## The first one:

The working woman is overburdened with several roles as a working woman, a housewife, a mother and a wife. This affects her performance of these roles.

## The second one

These is a sex distinction which is manifested in inequality of wages, political participation and taking over leading posts .

## The third one

Is the traditional view of the employers, the husband and the family.

## The scope of the study

The geographical scope of the study covers different sectors in upper and lower Egypt.

a) Cairo governorate
b) Alexandria governorate
c) Menoufeya governorate
d) Menia governorate

The human scope covers a random sample of 1000 working women in government and private sectors.

This study began in 2003 and was completed at the end of 2004.

**The methods and tools of research used in the study.**

1 - **Statistics:** used in analysing the information collected on the problems of the working woman.

2 - **Comparison:** used to know the differences and similarities with previous studies.

3 - **Open meetings:** with a number of working women.

4 - **Questionnaires:** to get the necessary information about the problems facing the working woman.

# Conclusion

## First: The Results

In brief, the Egyptian working woman suffers from several social, economic and political problems . There are some problems connected with work and distinction against women in taking over leading posts.

## The study proved the following :

- The highest percentage of the problems is due to overwork.
- The second in degree is due to transport problems.
- The traditional view of the society to woman as more appropriate for her role as a housewife than a working woman.
- The working woman cannot find any time for recreation.
- The working woman find it difficult to divide her time for her different roles.
- Family members do not cooperate with the working woman in housework.
- Mass media focus on the negative aspect of the working woman and ignore her magnificent role in production sites.
- The work of woman is no longer a problem to the husband as her income is needed by the family.
- Getting a better post than the husband in work is no longer a problem.
- Telephone calls have no great effect on many families.

- Dealing with bosses and subordinates or the public has a slight effect on the working woman.
- Some bosses tend to allocate work which needs accuracy to men rather than women.
- There is a kind of distinction between men and women in taking over leading posts.
- Many working women think that the success of a working woman is limited to administrative work.
- Many employers prefer young girls to married women to avoid their problems of pregnancy and maternity.
- The work of woman is an economic necessity for many families.
- The working woman enjoys equality with man in the monthly income and incentives.
- The increase of the number of the family members represents a serious problem for the working woman and impedes the way of raising the standard of living .
- Privatization and restructuring government organizations increase the percentage of unemployment among women.
- Like man the working woman suffers from the low income and the high cost of living.
- She suffers from the low income in proportion to the increasing expenses of nurseries and education.
- The working woman s political participation is very low
- She does not join the civil society organizations for lack of time.
- Many working women do not feel the importance or benefit of participating in civil society organizations.
- Lack of the working woman s political and social awareness results in diminishing her political participation in elections.
- There is a negative cultural heritage which distinguishes men, giving them leading posts.

## Second : Recommendations

**The study reveals the urgent need for the following:-**

- There should be a documental map for the problems and needs of the working woman to serve as a reference to all researches on the topic.
- The society should double the effort to solve the problems of the working woman for the benefit of the family and the society.
- There should be regular social and economic researches to give a realistic picture of the problems and the scientific solutions for them.
- The problem does not lie in the Egyptian work legislation but in the culture and awareness of the society.
- The need for comprehensive development in Egypt requires investing all human resources and enabling women to participate on a large scale in development.
- The woman has become a basic partner with her husband in household responsibilities. Any help to the working woman is a social security to the family.
- There should be a balance between wages and the cost of living.
- Supporting woman centres and societies which are interested in woman cause and affairs
- Educational, training, cultural and media organizations should exert more efforts to promote social awareness among women and enable her to invest her time well.
- There should be an effective mechanism to discuss the problems of the working woman and solve them to enable her to perform her duties.
- The mass media should focus on the importance of civil society organizations and woman's participation in them.
- The political and democratic reforms in Egypt should activate the role of women and ensure her fair representation in the people and Shura Councils and local councils.

- Women who enrich the political social and cultural life should be honoured on regular occasions to encourage other women to follow their example.
- Women should be given a certain number of seats in political legislative and public organizations to enable them to defend their cause and rights.
- The Workers Education Association and the Workers University should double their efforts in educational seminars and conferences to throw light on the positive values and problems in our society.
- The working woman should be given every opportunity for vocational training to upgrade her abilities .
- Programmes for illiteracy eradication should be activated.
- Opportunities for training on handicrafts should be provided for uneducated girls to enable them to be more productive.
- When developing the law of social security a system should be set to enable a working woman to retire earlier than men.
- Students should have a full time school day so that they can leave their schools at a time suitable for the return of their working mothers.
- The values of co-operation among the family member should be promoted to lessen the burden on the working mother.
- More efforts should be exerted to uproot unemployment by encouraging small enterprises.
- Special places should be assigned for women in public means of transport.
- Supporting the services provided by economic organizations for workers such as houses, means of transport, nurseries, clubs and medical services
- Studying the possibility of leaving work an hour earlier than the usual time of work to avoid the crowded means of transport in rush hours and reach home before the arrival of her husband and children

- To lessen the burden of private lessons, school syllabuses should be developed and facilitated.
- Half-time work for half- the wages should be supported.
- The working woman should be given a special leave during the illness of her children.
- We should benefit from Islamic legislation rules and values which call for equality in duties and rights.

# بيان الملاحق

- صحيفة الاستبيان
- دليل المقابلة
- بيان السكان الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الاحصاء
- بيانات و رقم الايداع

الاتحاد العام لنقابات عمال مصر
المؤسسة الثقافية العمالية
الجامعة العمالية
قطاع البحوث والتطوير
( مركز البحوث والدراسات )

---

**الزميلة الفاضلة :**

بعد التحية والتقدير ،،

نظراً لأهمية الدور الفعال الذي تلعبه المرأة العاملة المصرية في المجتمع اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً وفى مواقع الإنتاج المختلفة بالإضافة إلى رسالتها في الكثير من نواحي الحياة.

يتشرف قطاع البحوث والتطوير ـ مركز البحوث والدراسات ـ بالجامعة العمالية وهو بصدد إعداد دراسة ميدانية حول ( **مشكلات المرأة العاملة - دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات ببعض محافظات مصر** ). الأمر الذي يقتضي الحصول على آراء وأفكار نخبة مميزة من النساء العاملات في بعض صروح الإنتاج العريقة في مصر.

يسعدنا اختيار سيادتكم لاستيفاء الاستبيان المرفق بعد قراءته قراءة متأنية وإبداء رأيكم وطرح أفكاركم التي ستساهم بشكل كبير في اقتراح الحلول المناسبة لحل الكثير من المشكلات التي تعوق أداء المرأة العاملة .. والعمل على تنمية ودعم مستوى عطائها في ظل التحديات المعاصرة .. علماً بأن المعلومات التي يتضمنها الاستبيان لا تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي.

مع خالص الشكر والتقدير ،،

**فريق البحث**

الاتحاد العام لنقابات عمال مصر -
المؤسسة الثقافية العمالية
الجامعة العمالية
قطاع البحوث والتطوير
( مركز البحوث والدراسات )




رقم الاستبيان

المحافظة

القطاع

المنشأة

الوظيفة

# صحيفة استبيان
## حول
# مشكلات المرأة العاملة المصرية

دراسة ميدانية تحليلية على النساء العاملات ببعض محافظات

جمهورية مصر العربية

**الباحث الميداني :**

**تاريخ ملئ الاستمارة :**

**المراجع الميداني :**

**المراجع المكتبي :**

البيانات الواردة بهذه الاستمارة سرية
ولا تستخدم إلا في الأغراض العلمية

# بيانات أولية عن المبحوثة

اسم المبحوثة: " اختياري "

(١) الحالة الاجتماعية : ______

آنســـــة ---------- [١]
متزوجـــة ---------- [٢]
امرأة معيلة ---------- [٣]
مطلقـــــة ---------- [٤]
أرملـــــة ---------- [٥]

(٢) الحالة التعليميـــة : ______

أقل من المتوسط ---------- [١]
شهادة متوسطة ---------- [٢]
شهادة أعلى من المتوسط ---------- [٣]
شهادة جامعيـة ---------- [٤]
دراســـات عليا ---------- [٥]

(٣) عدد الأبنـــــاء : ______

لا يوجد أطفـــال ---------- [١]
طفـل واحــــد ---------- [٢]
طــفــلــيـــن ---------- [٣]
ثلاثـــة أطفـــال ---------- [٤]
أكثـــر من ثلاثة ---------- [٥]

(٤) الدخل الشهري : ______

أقل من ٢٠٠ جنيه ---------- [١]
٢٠٠ جنيه - أقل من ٤٠٠ جنيه ---------- [٢]
٤٠٠ جنيه - أقل من ٦٠٠ جنيه ---------- [٣]
٦٠٠ جنيه - أقل من ٨٠٠ جنيه ---------- [٤]
٨٠٠ جنيه - أقل من ١٠٠٠ جنيه ---------- [٥]
١٠٠٠ جنيه فأكثـــر ---------- [٦]

(٥) الخبرة العمليـــة : ________________

أقل من ٥ سنوات ---------------------- [١]

من ٥ – أقل من ١٠ سنوات -------------- [٢]

من ١٠ – أقل من١٥ سنـــة --------------- [٣]

من ١٥ – أقل من٢٠ سنـــة --------------- [٤]

من ٢٠ – أقل من ٢٥ سنـــة -------------- [٥]

من ٢٥ – أقل من٣٠ سنـــة --------------- [٦]

من ٣٠ ــ أقل من٣٥ سنـــة --------------- [٧]

٣٥ سنـــة فأكثـــر ---------------------- [٨]

(٦) الدرجة الوظيفية : ________________

ممتـــــازة ------------------------------ [١]

عاليـــــــة ------------------------------ [٢]

مدير عـــام ------------------------------ [٣]

مديـــر إدارة ----------------------------- [٤]

درجة أولـــى ----------------------------- [٥]

درجة ثانيـــة ----------------------------- [٦]

درجة ثالثـــة ----------------------------- [٧]

درجة رابعـــة ----------------------------- [٨]

درجة خامسة ------------------------------ [٩]

## المحور الأول : (المشكلات الاجتماعية)

(٧) توجد مشكلات مع الزوج بسبب العمل. ____________ [ ]

| نعم (١) | أحيانا (٢) | لا (٣) | لا ينطبق (٤) |
|---|---|---|---|

(٨) توجد مشكلات بسبب وصولك لمستوى إداري أعلى من مستوى زوجك.____ [ ]

| نعم (١) | أحيانا (٢) | لا (٣) | لا ينطبق (٤) |
|---|---|---|---|

(٩) توجد مشكلات بسبب غيرة زوجك من زملائك في العمل.____________ [ ]

| نعم (١) | أحيانا (٢) | لا (٣) | لا ينطبق (٤) |
|---|---|---|---|

(١٠) توجـد مشـكـلات بسـبب عدم وجود وقت كافي للترويح عن نفسك وأسرتك.______________________ [ ]

| نعم (١) | أحيانا (٢) | لا (٣) | لا ينطبق (٤) |
|---|---|---|---|

(١١) توجد مشكلات بسبب عدم تعاون أفراد أسرتك معك في أعمال المترل سواء من الزوج أو الأولاد أو الاثنين معاً.______________ [ ]

| نعم (١) | أحيانا (٢) | لا (٣) | لا ينطبق (٤) |
|---|---|---|---|

(١٢) توجـد مشكلات بسبب العودة من العمـل بعد عودة الأبناء من المدارس بوقت كبير.______________________ [ ]

| نعم (١) | أحيانا (٢) | لا (٣) | لا ينطبق (٤) |
|---|---|---|---|

(١٣) توجـد مشكلات بسبب تعدد الأدوار و صعوبة توزيع وقتك كامرأة عاملة وربة بيت وأم وزوجة.____________________ [ ]

| نعم (١) | أحيانا (٢) | لا (٣) | لا ينطبق (٤) |
|---|---|---|---|

(١٤) توجد مشكلات بسبب اتصالاتك التليفونية الخاصة بالعمل في المترل. ____ [ ]

| نعم (١) | أحيانا (٢) | لا (٣) | لا ينطبق (٤) |
|---|---|---|---|

(١٥) هل خروجــك الى العمــل له تأثــير سلــبي على علاقتــك الاجتماعيــة ( الأقارب – الأصدقاء – الجيران ) ؟ ____________________ ☐

| | | | |
|---|---|---|---|
| نعم (١) | أحيانا (٢) | لا (٣) | لا ينطبق (٤) |

(١٦) يــنظر المجــتمع للمرأة على أنها أقدر على دور ربة المترل أكثر من دورها في مجال العمل . ____________________ ☐

| | | | |
|---|---|---|---|
| نعم (١) | أحيانا (٢) | لا (٣) | لا ينطبق (٤) |

(١٧) تبرز وسائل الإعلام دور المرأة العاملة بصورة سلبية . ____________________ ☐

| | | | |
|---|---|---|---|
| نعم (١) | أحيانا (٢) | لا (٣) | لا ينطبق (٤) |

(١٨) بعــض فــئات المجــتمع ترفض عمل المرأة في الوظائف التي تتطلب السفر في الداخل أو للخارج وذلك بسبب :– ( يمكن وضع علامة أمام أكثر من متغير)

- عدم سمــــاح الزوج أو الوالــــد للمرأة بالسفــــر. ☐
- عدم تقدير بعض الأزواج لأهمية دور المرأة في العمل. ☐
- عدم اقتناع الزوج بمبدأ عمــل المرأة خارج المنــزل. ☐
- مبــــدأ السفــــر مرفــوض من كل مــن حــولك. ☐
- جــــوانــب اجــــتمـاعيــة أخــرى تذكــــر. ☐

....................................................................................................
....................................................................................................
....................................................................................................

⧗⧗⧗⧗

## المحور الثاني : (مشكلات تتعلق بطبيعة العمل)

(١٩) توجد مشكلات بسبب كثرة العمل والإرهاق.

نعم (١) أحيانا (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

(٢٠) توجد مشكلات بسبب التعامل مع المرؤوسين.

نعم (١) أحيانا (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

(٢١) توجد مشكلات بسبب التعامل مع الجمهور.

نعم (١) أحيانا (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

(٢٢) توجد مشكلات بسبب التعامل مع الرؤساء.

نعم (١) أحيانا (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

(٢٣) توجد مشكلات بسبب المواصلات.

نعم (١) أحيانا (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

## المحور الثالث : (المرأة والقيادة)

(٢٤) توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في نوع العمل.

نعم (١) أحيانا (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

(٢٥) توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في فرص التدريب.

نعم (١) أحيانا (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

(٢٦) توجد مشكلات بسبب التمييز بين الرجل والمرأة في تولى المراكز القيادية.

نعم (١) أحيانا (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

(٢٧) يفضل رئيسك في العمل إسناد الأعمال الدقيقة إلى الرجل.

نعم (١) أحيانا (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

(٢٨) يفضل رئيسك في العمل التعاون مع الرجل اعتقاداً في عدم قدرتك على اتخاذ القرار وتحمل المسئولية .____________ ☐

| نعم (١) | أحيانا (٢) | لا (٣) | لا ينطبق (٤) |
|---|---|---|---|

(٢٩) ينحصر نجاح المرأة في الأعمال الإدارية.____________ ☐

| نعم (١) | أحيانا (٢) | لا (٣) | لا ينطبق (٤) |
|---|---|---|---|

(٣٠) يميل بعض أصحاب الأعمال إلى عدم توظيف المرأة لديهم .____________ ☐

| نعم (١) | أحيانا (٢) | لا (٣) | لا ينطبق (٤) |
|---|---|---|---|

(٣١) ما المعوقات التي تحول دون وصول المرأة العاملة لتولى المناصب القيادية ؟

( يمكن وضع علامة أمام أكثر من متغير)

- عدم اقتناع بعض المسئولين بقدرة المرأة على القيادة. ---------- ☐
- محدودية طموح المرأة في تولى المناصب القيادية. ---------- ☐
- نظرة الرجل إلى المرأة على أنها ضعيفة وتابعة وليست قائدة. ---------- ☐
- ضيق الوقت المتاح لاستكمال التدريب اللازم للترقية. ---------- ☐
- ميل بعض النساء للعمل الروتيني. ---------- ☐
- النظر إلى دور المرأة على أنه دور هامشي بل معوق للعمل. ---------- ☐
- نظرة المجتمع للمرأة على أنها غير كفء لتولى بعض المناصب القيادية. ☐
- ليس لديك القدرة على حضور مناسبات واحتفالات ( مؤتمرات وندوات) خاصة بالعمل. ☐
- عدم قدرة المرأة على التعامل مع المواقف الصعبة. ---------- ☐
- مشكلات أخرى تذكر. ---------- ☐

............................................................

............................................................

............................................................

## المحور الرابع :(المشكلات الاقتصادية)

(٣٢) هل تشاركين بدخلك الشهري في نفقات أسرتك ؟ ________

- لا أشارك . ________ [١]
- أشارك بنسبة ٢٥% تقريباً. ______ [٢]
- أشارك بنسبة ٥٠% تقريباً. ______ [٣]
- أشارك بكـل دخلي تقريباً . ______ [٤]

(٣٣) هل دخلك الشهري ضعيف بالمقارنة بالزملاء الرجال ؟ ________

نعم (١) أحياناً (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

(٣٤) توجد عدالة في توزيع المكافآت والحوافز. ________

نعم (١) أحياناً (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

( ٣٥) تمثل زيادة عدد أفراد الأسرة مشكلات مادية للمرأة العاملة . ________

نعم (١) أحياناً (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

(٣٦) هل تعتقدي أن الخصخصة والعمل بالقطاع الخاص أدى إلى الحد من المزايا ؟_

نعم (١) أحياناً (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

( ٣٧) هـــل تشعـــرين بقلـــة الدخـــل مقابـــل الإنفـــاق على

(المواصلات – الاحتياجات الشخصية – السكن ومتطلباته – علاج الأسرة) ؟_

نعم (١) أحياناً (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

(٣٨) قلة الدخل مقابل الإنفاق على التعليم. ________

نعم (١) أحياناً (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

(٣٩) قلة الدخل مقابل الزيادة في مصروفات الحضانات. ________

نعم (١) أحياناً (٢) لا (٣) لا ينطبق (٤)

(٤٠) جوانب اقتصادية أخرى تذكر. ____________________ ☐

## المحور الخامس : ( تأثير العمل على مشاركة المرأة في الحياة العامة )

(٤١) هل أنت عضو في أي مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدني ؟__________ ☐

نعم (١) لا (٢)

ـــ في حالة الإجابة بلا يسأل السؤال رقم (٤٢) ، وفي حالة الإجابة بنعم يسأل السؤال رقم (٤٣)

(٤٢) لماذا لا تشتركين في مؤسسات المجتمع المدني ؟ ( يمكن وضع علامة أمام أكثر من متغير)

- كل وقتي مقسم بين العمل ومسئوليات المنزل. ☐
- لا يوجد أهمية للعضوية في هذه المؤسسات. ☐
- لا أشعر بعائد أو منفعة مباشرة منه. ☐
- أخرى تذكر. ☐

(٤٣) ما نوع هذه المؤسسة ؟ ( يمكن وضع علامة أمام أكثر من متغير)

- نقابة ------- ☐
- حزب ------- ☐
- جمعية أو مؤسسة أهلية ☐
- نادى ------- ☐
- أخرى تذكر ------- ☐

(٤٤) ما هي درجة مشاركتك ؟ ________

- عضو عادى . ........ [١]
- عضو في مجلس إدارة . ........ [٢]
- رئيــس مجلس الإدارة . ........ [٣]

(٤٥) هل تشعرين بفعالية وتأثير دورك في هذه المنظمات ؟________

| | |
|---|---|
| نعم (١) | لا (٢) |

(٤٦) هل لديكي بطاقة انتخابية ؟________

| | |
|---|---|
| نعم (١) | لا (٢) |

ــــ في حالة الإجابة بنعم يسأل الأسئلة التالية :

(٤٧) هل تشاركين في الانتخابات بالإدلاء بصوتك ؟________

| | |
|---|---|
| نعم (١) | لا (٢) |

(٤٨) هل تعطى صوتك للمرأة في الانتخابات ؟________

| | |
|---|---|
| نعم (١) | لا (٢) |

(٤٩) هل سبق لك الترشيح في الانتخابات ؟________

| | |
|---|---|
| نعم (١) | لا (٢) |

(٥٠) ما هو نوع الانتخابات التي تشاركين فيها ؟ ( يمكن وضع علامة أمام أكثر من متغير)

- نقابـــــــة .
- مجلـــس إدارة .
- مجلـــس شعب .
- مجلس شورى .
- انتخابات جمعية .
- انتخابات النادى .

(٥١) هل عملك له تأثير سلبي على المشاركة السياسية والاجتماعية ؟

نعم (١) لا (٢)

ـــ في حالة الإجابة بنعم يسأل السؤال التالي

(٥٢) ما هي الأسباب ؟

(٥٣) ما هي مقترحاتك لحل المشكلات التي تواجه المرأة العاملة ؟

# دليل المقابلة
# لبحث مشكلات المرأة العاملة المصرية

تعتبر المقابلة أداة من أدوات البحث الاجتماعى التى تمكن الباحث من الحصول على بيانات تفصيلية عن أنماط السلوك الاجتماعى أو تفسيرات معينة لهذه الأنماط من السلوك. ولما كانت هذه الدراسة سوف تستخدم العديد من الطرق والأدوات الكيفية والكمية، بغية الحصول على تفاصيل أكثر عن القضايا والمسائل التى تدور حولها الدراسة، ومنها المقابلة المفتوحة والمتعمقة، خاصة وأن الاستبيان يتضمن العديد من الأسئلة المفتوحة والتى تتطلب إبداء الرأى وتحديد الاتجاه نحو بعض المشكلات ومقترحات حلها فقد وجدنا لزاماً علينا أن نعد دليلاً للمقابلة يكون بمثابة موجه للباحثين فى العمل الميدانى، يحدد من خلاله بادئ ذى بدء أفراد العينة من السيدات الذين ستتم المقابلة معهن – وهن فى هذه الدراسة النساء العاملات – وهدف المقابلة وأهم الموضوعات والقضايا التى ستدور حولها المقابلة.

---

ويتضمن دليل المقابلة بالنسبة لهذه الدراسة العناصر التالية:

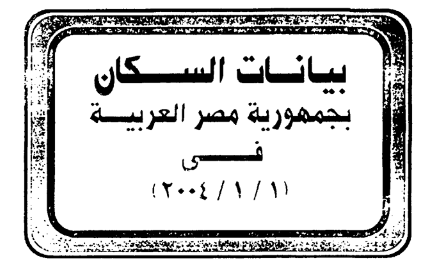
١- مقابلة العديد من النساء العاملات اللاتى تشملهن عينة البحث، للحصول من خلال المقابلة المفتوحة على العديد من المعطيات الكيفية التى تتكامل مع البيانات الكمية التى يمكن الحصول عليها من خلال استمارة البحث. وتدور هذه المقابلة حول معرفة مشكلات المرأة العاملة المصرية.

٢- أن تتم هذه المقابلات مع بعض النساء العاملات اللاتى سيتم اختيارهن كدراسة حالة تعكس كل القضايا المطروحة على بساط البحث. والمتضمنة فى فروض الدراسة وأهدافها.

٣- الكشف من خلال المقابلة عن مشكلات المرأة العاملة المصرية ببعض محافظات مصر وذلك من خلال الحوار المفتوح مع المرأة العاملة حول هذه القضية.

٤- الوقوف على آراء وأفكار المبحوثات في حل هذه المشكلات وكذلك صور دعم رسالة المرأة العاملة المصرية اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً.

الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء
فبرايــر ٢٠٠٤



# بيانــات الســكان
## بجمهورية مصر العربيــة
## فــى
## (١ / ١ / ٢٠٠٤)

فبرايــر
٢٠٠٤

# تقدير أعداد السكان (داخــــل وخــارج)
# جمهوريــــة مصـــر العربيــة
# فـــى ٢٠٠٤/١/١

| البيـــــــــــان | العـــــــــدد |
|---|---|
| ١ - عدد السكان (بالداخل) فـــــى ٢٠٠٣/١/١ | ٦٧ ٣١٣ ٠٤٥ نسمة |
| ٢ - عدد المواليد خلال الفترة من ١/١ حتى ٢٠٠٣/١٢/٣١ | ١ ٧٧٥ ٨٠٤ نسمة |
| ٣ - عدد الوفيات خلال الفترة من ١/١ حتى ٢٠٠٣/١٢/٣١ | ٤٤٠ ٣٦٠ نسمة |
| ٤ - الزيادة الطبيعية خلال الفترة من ١/١ حتى ٢٠٠٣/١٢/٣١ | ١ ٣٣٥ ٤٤٤ نسمة |
| ٥ - إجمالى عدد الســـــكان (بالداخل) فـــــى ٢٠٠٤/١/١ | ٦٨ ٦٤٨ ٤٨٩ نسمة |
| الذكـــــور (٥١,١ ٪) | ٣٥ ١٠٥ ٥٧٦ نسمة |
| الإنــــــاث (٤٨,٩ ٪) | ٣٣ ٥٤٢ ٩١٣ نسمة |
| ٦- إجمالى عدد المصريين بالخارج (هجرة مؤقتـــه) فـى ٢٠٠٤/١/١ | ١ ٩٠٠ ٢٢٩ نسمة |
| ٧ - إجمالى المصريين (بالداخـــــل والخـارج) فـــــى ٢٠٠٤/١/١ | ٧٠ ٥٤٨ ٧١٨ نسمة |

## - الزيادة الطبيعية للسكان خـلال عـــام ٢٠٠٣:

| | |
|---|---|
| ★ بلغت الزيادة الطبيعية للسكان خلال عـــام ٢٠٠٣ | ١ ٣٣٥ ٤٤٤ نسمة |
| ★ اى بزيادة (شهرية ) قدر هـــــا | ١١١ ٢٨٧ نسمة |
| ★ وزيادة (يوميـــــة ) قدر هـــــا | ٣ ٦٥٩ نسمة |
| ★ اى زيادة (فـــرد واحـــد ) كـــل | ٢٣,٦ ثانيــة |

## - مقارنة معدل الزيادة الطبيعية خلال عـامى ٢٠٠٢ ، ٢٠٠٣:

| | |
|---|---|
| بلغ المعـــــدل ١,٩٩ ٪ عـــــام ٢٠٠٢ | إنخفض إلـــى ١,٩٦ ٪ عـــــام ٢٠٠٣ |

★ نتيجة لإنخفاض معدل المواليـــــــد مـــن ٢٦,٢٨ (فى الالف ) عام ٢٠٠٢ إلـى ٢٦,١٢ (فى الالف) بنهاية عام ٢٠٠٣

★ وكذلك تغير معدل الوفيــــــــــات مـــن ٦,٣٧ (فى الالف ) عـام ٢٠٠٢ إلى ٦,٤٨ (فى الالف) بنهاية عام ٢٠٠٣

★ وبالتالى إنخفض معدل الزيادة الطبيعية من ١٩,٩ (فى الالف ) عـام ٢٠٠٢إلى ١٩,٦ (فى الالف) بنهاية عـــام ٢٠٠٣

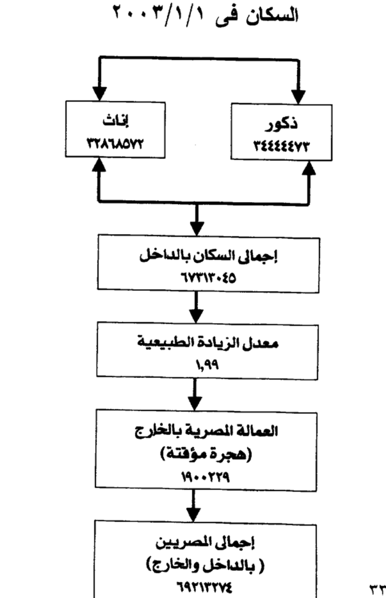
★ ارتفع توقع البقاء على قيد الحياة عند الميلاد

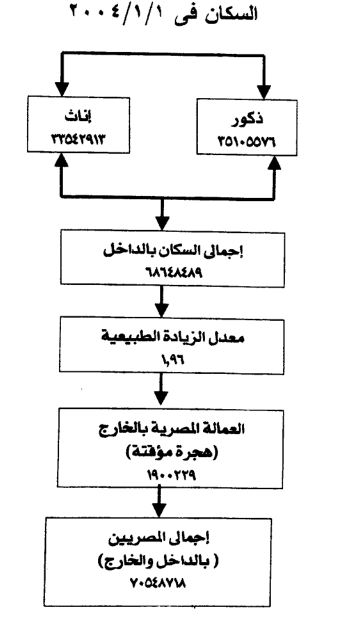
للذكور من ٦٧,٥٠ عام ٢٠٠٢إلى ٦٧,٩٠ عام ٢٠٠٣

للاناث من ٧١,٩٠ عام ٢٠٠٢إلى ٧٢,٣٠ عام ٢٠٠٣

## تقدير عدد سكان جمهورية مصر العربية في ٢٠٠٤/١/١

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| عدد المواليد خلال عام ٢٠٠٣<br>١٧٧٥٨٠٤ نسمة<br>بمعدل ٢٦,١٢٪ | - | عدد الوفيات خلال عام ٢٠٠٣<br>٤٤٠٣٦٠ نسمة<br>بمعدل ٦,٤٨٪ | = | الزيادة الطبيعية فى عدد السكان<br>خلال عام ٢٠٠٣<br>١٣٣٥٤٤٤ نسمة<br>بمعدل ١,٩٦٪ |
| الزيادة الطبيعية فى عدد السكان<br>خلال عام ٢٠٠٣<br>١٣٣٥٤٤٤ نسمة | + | عدد السكان فى ٢٠٠٣/١/١<br>٦٧٣١٣٠٤٥ نسمة | = | إجمالى عدد السكان<br>فى ٢٠٠٤/١/١( بالداخل)<br>٦٨٦٤٨٤٨٩ نسمة |
| إجمالى عدد السكان<br>فى ٢٠٠٤/١/١( بالداخل)<br>٦٨٦٤٨٤٨٩ نسمة | + | العمالة المصرية المؤقتة بالخارج<br>١٩٠٠٢٢٩ نسمة | = | إجمالى عدد السكان<br>بالداخل والخارج فى ٢٠٠٤/١/١<br>٧٠٥٤٨٧١٨ نسمة |


السكان فى ٢٠٠٣/١/١
ذكور
٣٤٤٤٤٤٧٣
إناث
٣٢٨٦٨٥٧٢
إجمالى السكان بالداخل
٦٧٣١٣٠٤٥
معدل الزيادة الطبيعية
١,٩٩
العمالة المصرية بالخارج
(هجرة مؤقتة)
١٩٠٠٢٢٩
إجمالى المصريين
( بالداخل والخارج)
٦٩٢١٣٢٧٤


السكان فى ٢٠٠٤/١/١
ذكور
٣٥١٠٥٥٧٦
إناث
٣٣٥٤٢٩١٣
إجمالى السكان بالداخل
٦٨٦٤٨٤٨٩
معدل الزيادة الطبيعية
١,٩٦
العمالة المصرية بالخارج
(هجرة مؤقتة)
١٩٠٠٢٢٩
إجمالى المصريين
( بالداخل والخارج)
٧٠٥٤٨٧١٨

# اعداد السكان بجمهورية مصر العربية فى ٢٠٠٤/١/١ موزعاً حسب المحافظات والنوع ونسبتهم المئوية مرتبة ترتيباً تنازلياً ومعدل الزيادة الطبيعية

| م | المحافظات | ذكور | إناث | جملة | النسبة المئوية % | معدل الزيادة الطبيعية % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ١ | القاهرة | ٣٨٩٩٢٤٣ | ٣٧٣٠٦٢٣ | ٧٦٢٩٨٦٦ | ١١,١١ | ١,٧٥ |
| ٢ | الجيزة | ٢٨٥٦٦٥٢ | ٢٦٧٨٨٤٦ | ٥٥٣٥٤٩٨ | ٨,٠٦ | ١,٩٨ |
| ٣ | الشرقية | ٢٥٧٣٩٧٧ | ٢٤٣٥٧١٣ | ٥٠٠٩٦٩٠ | ٧,٣٠ | ٢,٠٨ |
| ٤ | الدقهلية | ٢٤٦٤٥١٠ | ٢٣٧٤٨٤٩ | ٤٨٣٩٣٥٩ | ٧,٠٥ | ١,٩٣ |
| ٥ | البحيرة | ٢٣٤٤٩١٥ | ٢٢٥٩٥٢٨ | ٤٦٠٤٤٤٣ | ٦,٧١ | ١,٩٦ |
| ٦ | المنيا | ٢٠٢٥٠٦٤ | ١٩٣٥٥٩٢ | ٣٩٦٠٦٥٦ | ٥,٧٧ | ٢,١٩ |
| ٧ | الغربية | ١٩٥٠٠٤٩ | ١٩٠٩٣٢٩ | ٣٨٥٩٣٧٨ | ٥,٦٢ | ١,٨٠ |
| ٨ | القليوبية | ١٩٦٠٥٠٤ | ١٨٤٣٦٨٤ | ٣٨٠٤١٨٨ | ٥,٥٤ | ١,٩٣ |
| ٩ | الاسكندرية | ١٩٦٦٦٩٣ | ١٨٣٩٢٠٨ | ٣٧٥٥٩٠١ | ٥,٤٧ | ١,٧٤ |
| ١٠ | سوهاج | ١٩٠٨١٣٣ | ١٨٢٢٧٦١ | ٣٧٣٠٨٩٤ | ٥,٤٤ | ٢,٠٦ |
| ١١ | اسيوط | ١٧١٩٤٩٨ | ١٦٣١٥٥٩ | ٣٣٥١٠٥٧ | ٤,٨٨ | ٢,١٢ |
| ١٢ | المنوفية | ١٦٣١٢٨٩ | ١٥٣٩٧٦٩ | ٣١٧١٠٥٨ | ٤,٦٢ | ١,٨٧ |
| ١٣ | قنا | ١٤٤٦٩٩٧ | ١٤٢٩٧٤٩ | ٢٨٧٦٧٤٦ | ٤,١٩ | ١,٩٨ |
| ١٤ | كفر الشيخ | ١٢٧٧٨٣٤ | ١٢٦٣٢٩٠ | ٢٥٤١١٢٤ | ٣,٧٠ | ١,٩٤ |
| ١٥ | الفيوم | ١٢٣٠٢٢٨ | ١١٤١٥٥٢ | ٢٣٧١٧٨٠ | ٣,٤٦ | ٢,١٧ |
| ١٦ | بنى سويف | ١١٢٧٥١٧ | ١٠٨٠٥٦٥ | ٢٢٠٨٠٨٢ | ٣,٢٢ | ٢,١٢ |
| ١٧ | اسوان | ٥٥٠٢٩٧ | ٥٤٨٥٧٣ | ١٠٩٨٨٧٠ | ١,٦٠ | ١,٩٩ |
| ١٨ | دمياط | ٥٣٩٥٢٦ | ٥١٦٧٩٨ | ١٠٥٦٣٢٤ | ١,٥٤ | ٢,٠٢ |
| ١٩ | الإسماعيلية | ٤٣١١٥٩ | ٤١٢٩٣٢ | ٨٤٤٠٩١ | ١,٢٣ | ٢,٢٤ |
| ٢٠ | بورسعيد | ٢٧١٢٨٠ | ٢٥٨٤٠٤ | ٥٢٩٦٨٤ | ٠,٧٧ | ١,٥٥ |
| ٢١ | السويس | ٢٤٤٨٠٦ | ٢٣٣٧٤٧ | ٤٧٨٥٥٣ | ٠,٧٠ | ١,٩٦ |
| ٢٢ | مدينة الأقصر | ٢١٢١٧٤ | ٢٠٢٢١٥ | ٤١٤٣٨٩ | ٠,٦٠ | ١,٨٢ |
| ٢٣ | شمال سيناء | ١٥٧١٧٣ | ١٤٤٩٠٤ | ٣٠٢٠٧٧ | ٠,٤٤ | ٢,٣٩ |
| ٢٤ | مطروح | ١٣٧٨٥٨ | ١٢٤٣٥٢ | ٢٦٢٢١٠ | ٠,٣٨ | ٢,٨٠ |
| ٢٥ | البحر الأحمر | ١٠٣٥٠٢ | ٧٩٠٢٤ | ١٨٢٥٢٦ | ٠,٢٧ | ٢,٠٥ |
| ٢٦ | الوادي الجديد | ٨٦١٣١ | ٨٠٠٨٠ | ١٦٦٢١١ | ٠,٢٤ | ٢,١٥ |
| ٢٧ | جنوب سيناء | ٣٨٥٦٧ | ٢٥٢٦٧ | ٦٣٨٣٤ | ٠,٠٩ | ٢,٢٠ |
| جملة الجمهورية بالداخل | | ٣٥١٠٥٥٧٦ | ٣٣٥٤٢٩١٣ | ٦٨٦٤٨٤٨٩ | ١٠٠,٠٠ | ١,٩٦ |

## توقع البقاء على قيد الحياة عند الميلاد حسب النوع

| السنة | ذكور | إناث |
|---|---|---|
| ١٩٨٦ | ٦٠,٥ | ٦٣,٥ |
| ١٩٩٦ | ٦٥,١ | ٦٩,٠ |
| ٢٠٠٢ | ٦٧,٥ | ٧١,٩ |
| ٢٠٠٣ | ٦٧,٩ | ٧٢,٣ |

## تقدير عدد السكان حسب التوزيع العمرى فى ٢٠٠٤/١/١

| م | فئة السن | ذكور | | إناث | | جملة | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | عدد | % | عدد | % | عدد | % |
| ١ | أقل من ١٠ سنوات | ٨٥٨٩١٦٥ | ٢٤,٥ | ٨٠٨٩٤٥٠ | ٢٤,١ | ١٦٦٧٨٩١٥ | ٢٤,٣ |
| ٢ | من ١٠ - أقل من ١٥ سنة | ٤٦٨٧٢٦٤ | ١٣,٣ | ٤٣٦٠٠٩٨ | ١٣,٠ | ٩٠٤٧٣٦٢ | ١٣,٢ |
| | اقل من ١٥ سنة (١ + ٢) | ١٣٢٧٦٧٢٩ | ٣٧,٨ | ١٢٤٤٩٥٤٨ | ٣٧,١ | ٢٥٧٢٦٢٧٧ | ٣٧,٥ |
| ٣ | من ١٥ - اقل من ٤٠ سنة | ١٤٢٢٨٨٤٢ | ٤٠,٥ | ١٣٩١٨٢٢٥ | ٤١,٥ | ٢٨١٤٧٠٦٧ | ٤١,٠ |
| ٤ | من ٤٠ - اقل من ٦٥ سنة | ٦٣٧٢٤٦٩ | ١٨,٢ | ٦٠٦٩١٥٩ | ١٨,١ | ١٢٤٤١٦٢٨ | ١٨,١ |
| | من ١٥ - اقل من ٦٥ سنة (٣ + ٤) | ٢٠٦٠١٣١١ | ٥٨,٧ | ١٩٩٨٧٣٨٤ | ٥٩,٦ | ٤٠٥٨٨٦٩٥ | ٥٩,١ |
| ٥ | ٦٥ سنة فأكثر | ١٢٢٧٥٣٦ | ٣,٥ | ١١٠٥٩٨١ | ٣,٣ | ٢٣٣٣٥١٧ | ٣,٤ |
| | إجمالى السكان بالداخل | ٣٥١٠٥٥٧٦ | ١٠٠,٠ | ٣٣٥٤٢٩١٣ | ١٠٠,٠ | ٦٨٦٤٨٤٨٩ | ١٠٠,٠ |

عمالة مصرية بالخارج ١٩٠٠٢٢٩ (نسمة)

إجمالى سكان الجمهورية (بالداخل والخارج) ٧٠٥٤٨٧١٨ (نسمة)

# تقدير
# قوة العمل
## في ١/١/٢٠٠٣ ، ١/١/٢٠٠٤

(العدد بالألف)

| البيان | السنة | ذكور | % | إناث | % | جملة | % | الزيادة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| قوة العمل 15 سنة فأكثر | ٢٠٠٣ | ١٥٨١٨ | ٧٨,٤ | ٤٣٥٨ | ٢١,٦ | ٢٠١٧٦ | ١٠٠,٠ | ٥٢٧ |
| | ٢٠٠٤ | ١٦١٦٦ | ٧٨,١ | ٤٥٣٧ | ٢١,٩ | ٢٠٧٠٣ | ١٠٠,٠ | |
| الزيادة في قوة العمل (بالألف) من عام ٢٠٠٣ إلى عام ٢٠٠٤ | | ٣٤٨ | | ١٧٩ | | ٥٢٧ | | |
| نسبة الزيادة في قوة العمل من عام ٢٠٠٣ إلى عام ٢٠٠٤ | | ٢,٢ % | | ٤,١ % | | ٢,٦ % | | |

- الأرقام والنسب في ١/١/٢٠٠٤ أولية.

## توزيع العمالة المصرية بالخارج
## « هجرة مؤقتة » وفقا للدولة
## في ٢٠٠٤/١/١

| الدولة | العدد |
|---|---|
| السعودية | ٩٢٣٦٠٠ |
| الكويت | ١٩٠٥٥٠ |
| اليمن | ٢٢٠٠٠ |
| قطر | ٢٥٠٠٠ |
| ليبيا | ٣٣٢٦٠٠ |
| الامارات | ٩٥٠٠٠ |
| الاردن | ٢٢٦٨٥٠ |
| العراق | ٦٥٦٢٩ |
| سلطنة عمان | ١٥٠٠٠ |
| البحرين | ٤٠٠٠ |
| الإجمالى | ١٩٠٠٢٢٩ |

## عدد من تم محو إميتهم من المصريين
## وأعداد ونسب الأميين الحالية
## حتى ٢٠٠٣/١٢/٣١

| البيان | من تم محو أميتهم حتى ٢٠٠٣/١٢/٣١ | عدد الأميين الباقين فى ٢٠٠٣/١٢/٣١ | نسبة الأميين فى ٢٠٠٤/١/١ |
|---|---|---|---|
| إجمالى الجمهورية | | | |
| ذكور | ٢٧٣٧٤٦٥ | ٣٩٠٢٨١٤ | ١٧.٠٤ ٪ |
| إناث | ٢٠٨٩٩٥٣ | ٨٩١٥٧٩٣ | ٤٠.٦٥ ٪ |
| جملة | ٤٨٢٧٤١٨ | ١٢٨١٨٦٠٧ | ٢٨.٥٩ ٪ |



دار الكتب والوثائق القومية

إدارة الإيداع القانونى

## اقرار بتسلم رقم الإيداع بدار الكتب

تنفيذاً للقانون رقم ٣٨ لعام ١٩٩٢م

عنوان المصنف: مشكلات المرأة العاملة دراسة ميدانية على بعض النساء العاملات فى محافظات مصر

اسم المؤلف: مركز البحوث والدراسات بالجامعة العمالية

اسم الناشر: " " " "

اسم الطابع: مطبعة الجامعة العمالية

الطبعة وتاريخ إنجازها .................. عدد الصفحات ..................

تحريرا فى ٩ / ٥ / ٢٠٠٥ توقيع المستلم سامح خليل ابراهيم ٢٧١٧٢

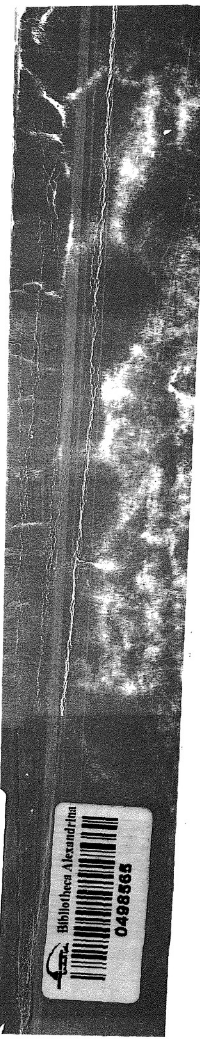
رقم الإيداع ٩١٥٠ / ٢٠٠٥

الترقيم الدولى I.S.B.N.

بطاقة شخصية / عائلية رقم ٢٨١٧٢

مندوب الناشر سامح

## فهرس الموضوعات








طبع بمطابع الجامعة العمالية

٢٠٠٥